



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo**

*ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

### **Parte Generale**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 24/06/2020

## SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

### IDENTIFICAZIONE

<b>TITOLO DEL DOCUMENTO</b>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 <i>Parte Generale</i>
-----------------------------	---

### REVISIONI

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	FIRMA
V.01	30/11/2012	Prima emissione	
V.02	02/12/2013	Aggiornamento	
V.03	31/05/2016	Aggiornamento	
V.04	24/06/2020	Aggiornamento	

## INDICE

INDICE .....	3
DEFINIZIONI .....	5
STRUTTURA DEL DOCUMENTO .....	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231 dell'8 giugno 2001 .....	7
1.1. Il superamento del principio <i>societas delinquere non potest</i> e la responsabilità amministrativa degli enti .....	7
1.2. Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni .....	8
1.3. Gli autori del reato presupposto .....	9
1.4. L'interesse o il vantaggio per l'ente .....	9
1.5. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 .....	10
1.6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato .....	12
1.7. Le vicende modificative dell'Ente .....	14
2. Obi Italia S.r.l.: presentazione .....	14
2.1. Il Modello di governance di Obi Italia S.r.l. ....	15
2.1.1. Assemblea dei Soci .....	16
2.1.2. Consiglio di Amministrazione .....	16
2.1.3. Collegio Sindacale .....	16
2.1.4. Revisore legale .....	16
2.2. Il sistema autorizzativo di Obi Italia S.r.l. ....	16
2.2.1. I principi generali a fondamento del sistema di deleghe e procure .....	16
2.2.2. La struttura del sistema di deleghe e procure in Obi Italia S.r.l. ....	17
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OBI ITALIA S.r.l. ....	18
3.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello .....	18
3.2. Destinatari .....	19
3.3. Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello .....	20
3.4. La metodologia seguita per la redazione del Modello .....	20
3.5. L'esame della documentazione di Obi Italia S.r.l. ....	20
3.6. Interviste e risultanze dell'analisi .....	21
3.7. Reati rilevanti per Obi Italia S.r.l. ....	21
3.8. I Principi di Controllo nella redazione dei protocolli .....	23
4. IL CODICE ETICO .....	23
4.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico .....	23
4.2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico .....	24
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI OBI ITALIA S.r.l. ....	24
5.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare .....	24
6. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	24
7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO .....	25
7.1. L'informazione sul Modello e sui Protocolli connessi .....	25
7.2. La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi .....	25
7.3. Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico .....	26

## DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato (es. apprendisti) o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Linee guida Confindustria:** documento guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al marzo 2008 ed al marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di Pubblico Servizio.
  - **Pubblico ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
  - **Incaricato di pubblico servizio:** colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
- **Rischio:** il rischio viene definito come *"qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231"* (Linee Guida Confindustria del Marzo 2014).
- **Società o Obi Italia S.r.l.:** Obi Italia S.r.l., con sede legale in Cologno Monzese (MI), Via A. Volta, n. 16
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job descriptions*, policy, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

## STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale è articolata in tre parti:

1. la prima dedicata al modello, al suo aggiornamento ed alla sua diffusione
2. La seconda che richiama la mission aziendale, i valori fondanti e le norme di comportamento
3. La terza dedicata all'organismo di vigilanza (ODV)

In particolare, il documento ha per oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il richiamo alla definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

Particolare attenzione viene dedicata alla seconda parte, indispensabile per la conoscenza del sistema Obi Italia che parte da un'identificazione della mission, per poi evidenziare i valori di riferimento nel rispetto dei quali la mission va realizzata, rispecchiati nel codice etico ed alla base di una serie di norme di comportamento essenza dell'essere un collaboratore Obi.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il **Control & Risk Self Assessment** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il **Codice Etico**, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- il **Sistema Disciplinare**, volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel presente Modello, nel rispetto dei C.C.N. L. applicabili, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti;
- lo **Statuto dell'Organismo di Vigilanza**;
- il **Catalogo degli illeciti amministrativi** e dei reati presupposto della responsabilità degli enti.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231 dell'8 giugno 2001

### 1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch'essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell'Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (ovvero i soggetti c.d. in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ovvero i soggetti c.d. in posizione subordinata).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

## 1.2. Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)<sup>1</sup>;
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- i reati transazionali (art. 10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)<sup>2</sup>;
- i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*, comma 1, lett. s-*bis*, del Decreto)<sup>3</sup>;
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto)<sup>4</sup>;
- i reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)<sup>5</sup>;
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)<sup>6</sup>;

<sup>1</sup> Si segnala che la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il 31 gennaio 2019, ha riformato l'illecito di cui all'art. 346-bis del c.p. ("traffico di influenze illecite"), inserendolo, contestualmente, nel novero dei reati presupposto di cui all'art. 25 D.Lgs. 231/2001.

<sup>2</sup> Articolo modificato dall'art. 77 della L. 190/2012 (in vigore dal 28/11/2012) con l'inserimento del comma 1, lettera s-*bis*: "per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote".

<sup>3</sup> La prima fattispecie di reato, introdotta dall'art. 77 della legge 190/2012, è in vigore dal 28/11/2012 ed è stata modificata da ultimo dal D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017; decreto, questo, che ha altresì introdotto la seconda fattispecie.

<sup>4</sup> La categoria dei Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*) ricomprende il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, c.d. caporalato (art. 603-*bis* c.p.), di recente modificato dalla L. 199/2016, recante "*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*".

<sup>5</sup> Articolo aggiornato con L. 186/2014 che ha introdotto nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 il reato di autoriciclaggio (art. 648 *ter* 1 c.p.).

<sup>6</sup> Articolo integrato con la Legge del 22/05/2015, n. 68, recante "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*", con le seguenti nuove fattispecie di reato:

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis*) e la sua forma aggravata da morte o lesioni (art. 452-*ter*);
- disastro ambientale (art. 452-*quater*);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqies*);

- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)<sup>7</sup>;
- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25-*terdecies* del Decreto)<sup>8</sup>;
- la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*).<sup>9</sup>
- reati tributari (Art. 25-*quingiesdecies*).<sup>10</sup>

Per maggiori dettagli in merito alle categorie di reato presupposto si rimanda al “Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti”.

Per completezza si ricorda che l’articolo 23 del Decreto punisce l’inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora alla Società sia applicata, ai sensi del Decreto stesso, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti a esse inerenti.

### 1.3. Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell’articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso*” (i cc.dd. soggetti in posizione apicale o “apicali”: art. 5, co. 1, lett. a, del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cc.dd. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza: art. 5, co. 1, lett. b, del Decreto).

L’ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, del D.Lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.4. L’interesse o il vantaggio per l’ente

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata

- 
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies*);
  - impedimento del controllo (art. 452-*septies*);
  - omessa bonifica (art. 452-*terdecies*).

L’articolo è stato da ultimo modificato dal D.lgs. n. 21 del 2018, recante “*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell’articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103*”.

<sup>7</sup> L’articolo in questione è stato recentemente novellato dalla L. n. 161/2017, recante “*Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate*”, che vi ha aggiunto i commi 1-*bis* e 1-*ter*, relativi ai delitti di cui all’art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D.lgs. n. 286/1998.

<sup>8</sup> Articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017, recante “*Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2017*”.

<sup>9</sup> Categoria di reato introdotta nel catalogo dei reati presupposto ex D. lgs. 231/2001 dalla l. 3 maggio 2019, n. 39.

<sup>10</sup> Categoria di reato introdotta nel catalogo dei reati presupposto ex D. lgs. 231/2001 dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. In particolare, sono state introdotte le seguenti ipotesi delittuose fraudolente mediante fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 commi 1 e 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 commi 1 e 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000).

realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *ex ante*, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

### **1.5. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001**

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

#### **Le sanzioni pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23€ a un massimo di 1.549,37€. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati del primo comma dell'articolo 11, mentre l'importo delle quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

### **Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive, individuate dal 2° comma dell'articolo 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrarre con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'articolo 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni. Si segnala che la legge 3/2019 ha modificato il quinto comma dell'art. 25 D. Lgs. 231/2001, riscrivendo la durata delle sanzioni interdittive irrogabili in caso di commissione dei reati di concussione, induzione a dare o promettere utilità e corruzione. In particolare:

- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto apicale, la durata è non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni;
- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto non apicale, la durata è non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni.

Infine, ai sensi del nuovo comma 5-bis dell'art. 25 del D. Lgs. 231/2001, inserito dalla suddetta l. 3/2019, "se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2" (ossia non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni).

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che esse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio, quindi accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

### **La confisca**

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

### **La pubblicazione della sentenza**

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

### **1.6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato**

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6 comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Infine, si segnala che la recente Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *"Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, introducendovi – tra gli altri - il comma 2-bis, ai sensi del quale:

«I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono altresì:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità

- informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».

Sul punto, si rinvia ai principi illustrati nel Codice Etico della Società, segnatamente al paragrafo 3 ("l'adeguamento alla disciplina sul *whistleblowing*, legge 179/2017"), e alle prescrizioni del Sistema Disciplinare. Quest'ultimo si conforma alla normativa di recente conio con riguardo, in particolare, alle condotte rilevanti (paragrafo 3), alle sanzioni irrogabili (paragrafo 4) e alle misure di coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231 (paragrafo 5).

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1° e 2° dell'articolo 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5, lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e sub articolo 6, comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto, senza incorrere per ciò in alcuna sanzione. Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

### **1.7. Le vicende modificative dell'Ente**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **2. Obi Italia S.r.l.: presentazione**

OBI Italia S.r.l. fa parte del Gruppo OBI ed è controllata dalla società tedesca OBI GmbH, leader di mercato internazionale nel settore del fai da te.

OBI Italia S.r.l. nasce con lo scopo di realizzare un modello commerciale di vendita nel settore del cosiddetto fai da te, che ha avuto inizio in Germania dalla fine degli anni '60 mediante la creazione di negozi al dettaglio sotto insegna "OBI".

In Italia i primi negozi sono stati aperti nel 1991 e nel 2002 il gruppo OBI ha stipulato una joint venture con Unicoop Firenze Soc. Coop. per lo sviluppo e la gestione di negozi - organizzati con sistemi moderni di vendita a libero servizio, su medie e grandi superfici - per la commercializzazione al dettaglio e all'ingrosso di articoli nei settori del bricolage, giardinaggio, casa ed edilizia, come gli articoli per l'hobbistica, attrezzi, utensili e accessori per il fai da te, articoli per il tempo libero e simili.

In Italia OBI conta più di 50 negozi, dislocati principalmente nel Nord e Centro Italia, con superfici di vendita che vanno dai 2.000 ai 7.000 mq. e un'area di vendita complessiva di oltre 240.000 mq. Ogni anno i punti vendita OBI italiani vengono visitati da oltre 16.000.000 Clienti che acquistano complessivamente oltre 105.000 articoli presenti nei quattro grandi mondi OBI: Giardino, Casa, Costruire e Tecnico.

L'offerta dei punti di vendita OBI è suddivisa in Reparti specializzati: dai più tradizionali, quali elettrodomestici, ferramenta ed autoaccessori fino ai più moderni e di tendenza, quali la decorazione, l'arredo bagno e i casalinghi. Grande spazio viene anche dedicato al mondo del Giardino e dei prodotti stagionali, in molti punti di vendita anche per mezzo di serre che sembrano dei Garden Center a sé.

L'assortimento ampio e profondo, un ottimo rapporto qualità/prezzo, la didattica sul punto vendita, la consulenza pre e post-vendita al consumatore, la costante presenza, la massima cortesia e la preparazione del personale sono le caratteristiche che permettono ai centri OBI di imporsi e consolidare la loro presenza sul mercato attraverso la stima e la fiducia dei propri Clienti

Per mantenere ed accrescere i già elevati risultati raggiunti in Italia, OBI è alla continua ricerca di soluzioni innovative che possano rispondere ai bisogni di una Clientela sempre più attenta ed esigente.

I Negozi OBI sono caratterizzati da spazi dedicati a specifiche categorie merceologiche (come, ad esempio, gli elettrodomestici e l'arredo bagno). Questi spazi sono ben visibili e definiti all'interno dell'area di vendita e permettono al Cliente di orientarsi agevolmente all'interno dell'assortimento avendo la possibilità di toccare con mano un'ampia gamma di prodotti con il supporto di un esperto in grado di risolvere eventuali dubbi e problematiche.

Si tratta di un'esperienza inquadabile in quello che viene definito category management, una nuova formula di interpretare la distribuzione che mette al centro il Cliente e le sue esigenze. OBI è stata la prima insegna in Italia ad intraprendere questo genere di esperienza.

Soluzioni innovative anche nell'ambito del servizio al Cliente che, all'interno dei Negozi, troverà sempre personale di vendita OBI in grado di porsi come veri e propri professionisti grazie a continui corsi di formazione e specifica specializzazione.

A far data dal 3 marzo 2015, la Società ha modificato il proprio assetto a seguito dell'intervenuto acquisto del 100% delle sue partecipazioni da parte della società tedesca OBI GMBH che è pertanto divenuto socio unico.

## **2.1. Il Modello di governance di Obi Italia S.r.l.**

Si definisce Governance, il sistema finalizzato a garantire l'integrità della Società e a salvaguardarne il patrimonio, preservandone il valore per tutti gli stakeholders (dipendenti, fornitori, ambiente sociale etc.), garantendo trasparenza informativa, correttezza, efficacia ed efficienza nella conduzione delle attività e, quindi, dei processi. Per la Società, si tratta

dell'insieme delle regole e delle procedure che governano i processi decisionali, di controllo e di monitoraggio della vita della Società.

Il sistema di governance di Obi Italia S.r.l. è così articolato:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Revisore legale

#### **2.1.1. Assemblea dei Soci**

L'assemblea dei soci è l'organo collegiale deliberativo della Società, organo in cui si forma e in cui si esprime la volontà sociale che poi viene attuata dall'organo amministrativo.

#### **2.1.2. Consiglio di Amministrazione**

In base allo Statuto societario, l'Organo amministrativo è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, e può compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, con la sola esclusione di quelli che la legge riserva in modo inderogabile alla decisione dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un Presidente e da un massimo di quattro consiglieri.

#### **2.1.3. Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti, nominati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dello Statuto;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adequatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

#### **2.1.4. Revisore legale**

La Revisione legale dei conti sulla Società è esercitata da una Società di Revisione iscritta nel Registro istituito presso il Ministero dell'Economia e Finanze.

### **2.2. Il sistema autorizzativo di Obi Italia S.r.l.**

#### **2.2.1. I principi generali a fondamento del sistema di deleghe e procure**

Così come richiesto da buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di OBI Italia S.r.l. è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente deleghe gestorie e procure. Il livello di autonomia, il potere di

rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo nei confronti dell'OdV al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti

### **2.2.2. La struttura del sistema di deleghe e procure in Obi Italia S.r.l.**

Il Consiglio di Amministrazione della Società detiene tutti i poteri per la gestione della stessa e per il compimento di tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Le deleghe e le procure sono state regolarmente formalizzate attraverso delibere del CdA e atti notarili.

Ciascun atto di delega e conferimento di poteri di firma deve fornire le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito dall'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- limiti di valore o di importo entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- modalità di esercizio del potere.

Inoltre, le nuove Linee Guida Confindustria precisano che *"è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:*

- *sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;*
- *indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;*
- *preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;*
- *preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;*
- *disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;*
- *sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;*
- *sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società."*

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, viene costantemente applicato in Obi nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove nel caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura dell'ente, in modo da

corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OBI ITALIA S.r.l.**

#### **3.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello**

Tra i valori di Obi Italia S.r.l. viene dato particolare rilievo all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti. Obi Italia è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno, strumento idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statuari;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione dei Reati;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle relative Attività Sensibili;
- costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico della Società o sono legati alla stessa, in merito a:
  - i. le attività che comportano il rischio di commissione dei Reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole Etico/prassi organizzative/procedure (oltre che alla legge);
  - ii. le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.
- diffondere ed affermare una cultura improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando misure dirette ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno della Società siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

### **3.2. Destinatari**

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti ("i Destinatari") come di seguito individuati:

- il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società o in una sua divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (es. apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della Società, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.

### 3.3. Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello

Obi Italia S.r.l. ha inteso procedere alla formalizzazione del suo Modello Organizzativo previa esecuzione di un'analisi della propria struttura organizzativa e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

La predisposizione del Modello ha costituito un'occasione per rafforzare la governance della Società e sensibilizzare le risorse impiegate nelle fasi di elaborazione e di *Risk Self Assessment* rispetto al tema del controllo dei processi anche in un'ottica di prevenzione attiva dei Reati.

Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata, tra le altre, alle "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*", elaborate da **Confindustria**, emanate il 7 Marzo 2002 ed aggiornate nel Marzo del 2014.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/processi sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice apicale, dalla direzione e dal personale della Società, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

### 3.4. La metodologia seguita per la redazione del Modello

Il Modello di Obi Italia S.r.l. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione dell'Ente e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

### 3.5. L'esame della documentazione di Obi Italia S.r.l.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati:

- il contesto nel quale opera la Società;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo;
- l'organigramma;
- il sistema di *governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- la realtà operativa, le prassi e le procedure/policy formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società.

### 3.6. Interviste e risultanze dell'analisi

L'attività preliminare così svolta (esame della documentazione e le interviste con i responsabili delle diverse funzioni ed aree operative, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attribuiti) ha consentito alla Società di:

- A. **Individuare le attività sensibili:** per ciascuna tipologia di reato, sono state individuate e descritte le attività in cui è teoricamente possibile la commissione dei Reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01. La possibilità teorica di commissione dei Reati è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- B. **Identificare le procedure di controllo già esistenti:** sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- C. **Valutare il livello di rischio residuale:** per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei Reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.
- D. **Identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione:** sono state individuate le prassi organizzative e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei Reati.

Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività relative ai processi.

Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività.

### 3.7. Reati rilevanti per Obi Italia S.r.l.

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la direzione della Società ha individuato con un diverso grado di rilievo, i seguenti reati presupposto:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- i reati transazionali (art.10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- i reati societari (art. 25-ter del Decreto)<sup>11</sup>;
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)<sup>12</sup>;

<sup>11</sup> Articolo modificato dall'art. 77 della legge 190/2012 (in vigore dal 28/11/2012) con l'inserimento del comma 1, lettera s-bis: : "per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote".

- i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter, comma 1, lett s-bis), del Decreto)<sup>13</sup>;
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 – septies del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)<sup>14</sup>;
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)<sup>15</sup>;
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)<sup>16</sup>;
- i reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies).<sup>17</sup>

escludendo dunque:

- i reati integranti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- i reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies del Decreto)<sup>18</sup>;

<sup>12</sup> La categoria dei Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) ricomprende il nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, c.d. caporalato (art. 603 bis c.p.), di recente modificato dalla L. 199/2016, recante *"Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo"*.

<sup>13</sup> La prima fattispecie di reato, introdotta dall'art. 77 della legge 190/2012, è in vigore dal 28/11/2012 ed è stata modificata da ultimo dal d. lgs. N. 38 del 15 marzo 2017; decreto, questo, che ha altresì introdotto la seconda fattispecie.

<sup>14</sup> Articolo aggiornato con L. 186/2014 che ha introdotto nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 il reato di autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

<sup>15</sup> Articolo integrato con la Legge del 22 maggio 2015, n. 68, recante *"Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente"*, con le seguenti nuove fattispecie di reato:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis) e la sua forma aggravata da morte o lesioni (art. 452-ter);
- disastro ambientale (art. 452-quater);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies);
- impedimento del controllo (art. 452-septies);
- omessa bonifica (art. 452-terdecies).

L'articolo è stato da ultimo modificato dal D.lgs. n. 21 del 2018, recante *"Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103"*.

<sup>16</sup> L'articolo in questione è stato recentemente novellato dalla L. n. 161/2017, recante *"Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate"*, che vi ha aggiunto i commi 1-bis e 1-ter, relativi ai delitti di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.lgs. n. 286/1998.

<sup>17</sup> Fattispecie di reato introdotta nel catalogo dei reati presupposto ex D. lgs. 231/2001 dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. In particolare, sono state introdotte le seguenti ipotesi delittuose fraudolente mediante fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000).

<sup>18</sup> Articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017, recante *"Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017"*.

- la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*).

La scelta della Società è di limitare l'analisi a reati sopra riportati ed adottare per essi gli specifici presidi di controllo di cui al presente Modello è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

- della attività principale svolta dalla Società;
- del contesto socio-economico in cui opera la Società;
- dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi;
- dei colloqui con i vertici della Società e dalle interviste svolte con i responsabili di funzione come individuati nel corso dell'attività di *Control & Risk Self Assessment*.

Per gli altri reati previsti dal Decreto, come causa di responsabilità - e non considerati dal presente Modello – la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione, l'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice Etico e i principi e le regole di *governance* desumibili dallo Statuto della Società.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari, sono tenuti a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione, che richiedano l'aggiornamento del Modello.

### **3.8. I Principi di Controllo nella redazione dei protocolli**

Dopo aver individuato le "attività sensibili", è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei protocolli e delle prassi organizzative, o all'aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- Coerenza dei poteri, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- Principio di separazione delle funzioni, secondo cui "nessuno può gestire in autonomia un intero processo significativo / a rischio". Più in dettaglio, l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla;
- Individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);
- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.

## **4. IL CODICE ETICO**

### **4.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico**

Obi Italia S.r.l. intende operare secondo principi etici diretti ad improntare l'attività dell'Ente, il perseguimento dello scopo sociale e la propria crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società ha adottato un Codice Etico, volto a definire una serie di principi di "deontologia", che

Obi riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti, nonché di chiunque abbia rapporti con la Società medesima.

Il Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti e costituisce una guida alle policy adottate dall'Ente ed ai requisiti di legalità che governano le condotte della Società.

Il Codice Etico è stato redatto sulla base delle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01, in accordo con le *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo"*, elaborate da **Confindustria**, emanate il 7 Marzo 2002 ed aggiornate nel Marzo del 2014 e recepisce le indicazioni del codice etico del gruppo di appartenenza OBI Group Holding SE & CO KGaA

#### **4.2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico**

Il Codice Etico racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso.

Tali sono il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, nonché tutti coloro che, operano direttamente o indirettamente per la Società (ad esempio consulenti, fornitori, etc. di seguito indicati come Terzi Destinatari).

I Destinatari sopra indicati sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti a standard etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.

Un ulteriore approfondimento del codice etico, è contenuta nel fascicolo Mission, Valori, Codice etico e norme di comportamento

### **5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI OBI ITALIA S.r.l.**

#### **5.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare**

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

L'illustrazione del sistema disciplinare è contenuta nel fascicolo Mission, Codice Etico e Norme di comportamento

### **6. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. Il Consiglio di Amministrazione provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

## **7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO**

### **7.1. L'informazione sul Modello e sui Protocolli connessi**

Obi Italia S.r.l. promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV ad ogni componente degli organi sociali.

Il Modello è altresì formalmente comunicato a tutti i dipendenti e collaboratori della Società mediante consegna di copia integrale, eventualmente anche mediante supporto elettronico.

Particolare e specifica attenzione è riservata alla diffusione del Codice Etico che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate per il Modello verrà opportunamente messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

L'OdV pianifica e implementa, inoltre, tutte le ulteriori attività d'informazione che dovesse ritenere necessarie e/o opportune.

### **7.2. La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi**

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione ovvero di promuovere, monitorare e implementare le iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi.

In particolare, si è previsto che i principi del Modello e quelli del Codice Etico, siano illustrati al personale della Società attraverso apposite attività formative le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante l'approvazione di specifici piani.

Il processo di formazione sul Modello adottato da Obi si differenzia in base al ruolo e alle responsabilità dei soggetti interessati, ovvero mediante la previsione di una formazione caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

Più nel dettaglio sono previste:

- un'attività formativa di carattere generale destinata alla totalità della popolazione della Società riguardante la ratio della "normativa 231", la funzione del Modello, il Codice Etico, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza.
- una seconda attività di formazione di carattere specifico destinata ai soggetti apicali e/o operanti in aree a rischio commissione reati rilevanti ai fini 231 avente ad oggetto, in particolare, i reati presupposto, la mappatura delle aree a rischio reato 231, il sistema dei controlli.

I risultati raggiunti con la formazione verranno verificati mediante appositi test di apprendimento.

La partecipazione alle citate attività di formazione da parte di tutto il personale interessato rappresenta uno specifico impegno da parte della Società ed è monitorato dall'OdV.

È prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi attraverso la richiesta della firma di presenza.

È inoltre previsto che, a seguito di assunzione e/o trasferimento dei dipendenti in una struttura della Società ritenuta a rischio ai sensi del Decreto, venga tenuto da parte del responsabile del processo a rischio uno specifico approfondimento, con l'illustrazione delle procedure operative e dei controlli in essere.

### **7.3. Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico**

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, ivi incluso il Codice Etico, suggerendo all'Organo Amministrativo o alle funzioni di volta in volta competenti le correzioni e gli adeguamenti ritenuti necessari o anche solo opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli a esso connessi, sono comunicati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione nonché ai soggetti apicali e ai dipendenti, mediante apposite comunicazioni e, se necessario, attraverso la predisposizione di riunioni sugli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.