

ostiliomobili

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione del 13.09.2025

Sommario

1. Inquadramento normativo	1
1.1 Il D. Lgs. 213/2001: il regime di responsabilità amministrativa derivante da reato a carico degli enti	1
1.2 Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto: i c.d. “reati presupposto	1
1.3 I presupposti della responsabilità dell’Ente	3
1.4 L’adozione del Modello 231 quale esimente della responsabilità dell’Ente	3
1.5 Il sistema Sanzionatorio previsto dal Decreto 231	4
 2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ostilio Mobili S.p.a.	 6
2.1 La Società e il sistema di governo e di controllo interni	6
2.2 Il sistema dei poteri e delle deleghe	6
2.3 Gli obiettivi perseguiti con l’adozione del Modello	7
2.4 Gli elementi costitutivi del Modello di Ostilio Mobili Spa	8
2.5 I Destinatari del Modello	9
2.6 Adozione, attuazione, modificazione del Modello nonché aggiornamento dello stesso	9
 3. L’Organismo di Vigilanza	 10
3.1 Struttura e individuazione dell’Organismo di Vigilanza	10
3.2 Caratteristiche e requisiti dei componenti	11
Autonomia e indipendenza	11
Onorabilità	11
Professionalità	12
Continuità d’azione	13
3.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca	13
3.4 Funzioni e poteri	14
3.5 Attività di riporto nei confronti degli Organi Societari	14
3.6 Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza	15
 4. Il sistema sanzionatorio	 15
4.1 Premessa	15
4.2 Sanzioni nei confronti di lavoratori subordinati	16
4.3 Misure nei confronti dei componenti dell’Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale	18
4.4 Misure nei confronti di collaboratori nonché di soggetti esterni	18
 5. Comunicazione del Modello 231 e Formazione	 19
 6. Il Canale di Segnalazione (normativa Whistleblowing)	 19

1. Inquadramento normativo

1.1 Il D. Lgs. 213/2001: il regime di responsabilità amministrativa derivante da reato a carico degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti, per brevità, anche "Decreto 231" o "Decreto") recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano la **responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** per fattispecie di reato tassativamente elencate e commesse nel loro interesse o vantaggio.

Sul piano soggettivo, Il **Decreto si applica a tutti gli Enti forniti di personalità giuridica** nonché alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Tale tipologia di responsabilità – di carattere "misto" in quanto presenta, ad un tempo, elementi tipici del procedimento penale e di quello amministrativo - **si aggiunge a quella della persona fisica autrice del reato** ed è distinta da quest'ultima potendo essa sussistere anche nei casi in cui l'autore dell'illecito non sia stato identificato o non sia imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità disciplinata dal summenzionato Decreto sussiste anche nel caso di delitti tentati (e, dunque, anche nell'ipotesi in cui siano posti in essere atti idonei diretti in modo univoco alla commissione di uno dei delitti indicati come presupposto dell'illecito della persona giuridica) nonché in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

1.2 Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto: i c.d. "reati presupposto"

Di seguito sono riportati i reati tassativamente previsti dal Decreto 231 che comportano la responsabilità a carico dell'Ente (i c.d. "reati presupposto"). L'individuazione delle fattispecie rilevanti è disciplinata dagli artt. 24 e ss. del Decreto 231.

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001)
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001)
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione,

induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001)

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001)
- Reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001)
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF)
- 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, D. Lgs. n. 231/2001)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001)
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Reati Tributarî (Art. 25-quinquesdecies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices, D. Lgs. n. 231/2001)
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

1.3 I presupposti della responsabilità dell'Ente

La responsabilità dell'Ente prevista dal Decreto si configura al sussistere delle seguenti condizioni:

- L'illecito è commesso da una persona fisica legata all'Ente da un rapporto qualificato;
- l'illecito è commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- l'illecito rientra tra uno dei reati presupposto;
- sussista una "colpa in organizzazione" dell'Ente.

Quanto al primo presupposto occorre precisare come l'art. 5 del Decreto 231 preveda espressamente che l'Ente sarà responsabile per reati commessi da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (i c.d. Apicali);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Il catalogo degli "illeciti presupposto" si è dilatato in tempi recenti con l'introduzione, nell'ambito degli illeciti presupposto, anche di alcune fattispecie di illecito amministrativo (i c.d. Sottoposti).

Con riferimento, poi, ai concetti di interesse e vantaggio si precisa che:

- per "interesse" si fa riferimento all'obiettivo e/o al fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato, con ciò alla componente finalistica della condotta;
- per "vantaggio" ci si riferisce, invece, al risultato che il soggetto ha realizzato attraverso la propria condotta, ossia il complesso di benefici derivanti dalla commissione del reato stesso.

Alla luce di quanto specificato, emerge come l'Ente non risponderà ove le persone suindicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Quanto all'espressione "colpa in organizzazione", essa consiste nel non avere posto in essere un piano di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

1.4 L'adozione del Modello 231 quale esimente della responsabilità dell'Ente

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'Ente non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 comporta:

- **l'individuazione delle aree di rischio di commissione dei reati** attraverso un adeguato processo di valutazione dei rischi (c.d. Risk Self Assessment);
- la predisposizione di specifici protocolli e procedure atte a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza attraverso l'istituzione di flussi informativi periodici e ad hoc;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La norma stabilisce altresì la nomina di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza o, per brevità, OdV) cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza del MOGC, nonché il compito di proporre l'aggiornamento.

Da ultimo, l'Ente deve provare che:

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOGC (nel caso in cui la condotta sia commessa da apicali);
- non vi sia stata carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza (ove il reato sia commesso dai soggetti sottoposti).

1.5 Il sistema Sanzionatorio previsto dal Decreto 231

Nel caso in cui venga accertata la responsabilità dell'Ente, le sanzioni previste dal Decreto sono le seguenti:

- **Sanzione pecuniaria**: viene applicata per quote in un numero minimo di 100 e un numero massimo di 1000 e per un valore dai 258 euro ad un massimo di 1.549 euro;
- **Sanzioni interdittive**: interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrarre con la PA (salvo che per ottenere prestazioni di pubblico servizio), esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **Confisca** del prezzo o del profitto del reato;
- **Pubblicazione della sentenza**.

Il Decreto 231 prevede anche la possibilità di disporre misure cautelari (disciplinate agli artt. 45 e 46) mediante l'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, quando sussistano:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione di reati della stessa indole di quello per cui si procede.

In luogo della misura cautelare interdittiva, può essere disposta la nomina di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

Tale misura è sempre disposta, in luogo della misura cautelare interdittiva, quando la misura possa pregiudicare la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ostilio Mobili S.p.a.

2.1 La Società e il sistema di governo e di controllo interni

Ostilio Mobili S.p.a. nasce ufficialmente nel 1998 come società specializzata nel commercio al dettaglio di mobili, elettrodomestici, arredi e accessori.

La società è partecipata al 100% da Ostilio Immobili di Cesari Giuseppe & C.

La gestione aziendale è attribuita al Consiglio di Amministrazione costituito da quattro membri.

Le funzioni di vigilanza sono attribuite ad un Collegio Sindacale formato da tre membri in carica e due supplenti.

La società è altresì soggetta al controllo di un revisore legale dei conti.

2.2 Il sistema dei poteri e delle deleghe

Il Sistema dei poteri e delle deleghe trova una specifica disciplina di riferimento all'interno dello Statuto della Società e prevede un'accurata ripartizione delle competenze tra gli Organi Sociali.

Lo Statuto, in particolare, prevede che:

- la rappresentanza legale della società, di fronte ai terzi e in giudizio, e la firma sociale spettano al Presidente del Cda (nella persona del Sig. Cesari Giuseppe) nonché al Consigliere di Amministrazione Cesari Gianluigi;
- il Consiglio di Amministrazione sia investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

Il Consiglio di Amministrazione – fatte salve le competenze non delegabili a norma di legge e di Statuto – ha conferito, inoltre, specifiche attribuzioni a ciascun Consigliere determinandone i poteri e stabilendone i limiti come segue.

Al Presidente Sig. Giuseppe Cesari è stata attribuita la responsabilità amministrativa e finanziaria della società.

Al Consigliere Cesari Gianluigi Giovanni è attribuita specifica delega relativa alla gestione degli acquisti e delle vendite.

Nel dettaglio, a quest'ultimo è conferito il potere di stipulare i contratti di fornitura nonché di acquistare i beni mobili ed i servizi di qualsiasi tipo necessari per lo svolgimento delle attività sociali.

La Consigliera Cesari Daniela è nominata Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2, lett b), D.Lgs. 81/2008 con autonomia d'iniziativa e di organizzazione nonché di piena autonomia gestionale, finanziaria ed economica con un limite di spesa di euro 40.000 annui. La Consigliera Cesari Daniela è altresì conferita delega in ambito ambientale con attribuzione di tutti i poteri per l'adempimento degli obblighi previsti in materia di tutela dell'ambiente ai sensi del D. Lgs. 152/2006 e del D.M. 471/1999. Limitatamente a tale delega alla stessa è attribuita autonomia di spesa entro i limiti di euro 30.000 anni.

Da ultimo, alla Consigliera Cesari Daniela è attribuito il potere di assumere e licenziare il personale dipendente nonché rappresentare la società presso le amministrazioni pubbliche, enti ed istituti previdenziali.

Al Consigliere Cesari Andrea è attribuita specifica delega nell'ambito della promozione delle vendite dei prodotti commercializzati dalla società anche mediante la sottoscrizione di contratti pubblicitari, promozionali nonché contratti per fiere o mostre.

2.3 Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La scelta di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 è dettata dalla necessità di introdurre un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti previsti dalla normativa di riferimento oltre che dalla volontà di realizzare un sistema di controllo volto a garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'attività aziendale.

Attraverso l'adozione del presente Modello, Ostilio Mobili S.p.a. intende perseguire le seguenti finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito di attività "sensibili" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Decreto, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei loro stessi confronti;
- Aumentare l'efficienza aziendale e la qualità dei processi anche attraverso una semplificazione organizzativa;
- Vietare condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 attraverso l'adozione di un sistema di presidi volto a scongiurarne la commissione;

- Realizzare una struttura organizzativa improntata alla legalità e alla trasparenza al fine di ottenere anche una migliore immagine dell'Ente nel momento in cui la stessa si trova ad operare sul mercato;
- Sviluppare e diffondere una cultura aziendale fondata sull'Integrità attraverso la promozione di valori fondanti dell'identità aziendale così da assicurare una conduzione consapevole e responsabile della propria attività sia verso i soggetti esterni all'Ente sia nei confronti dei soci.

2.4 Gli elementi costitutivi del Modello di Ostilio Mobili Spa

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Ostilio Mobili S.p.a. è stato redatto conformemente alle disposizioni ed alle indicazioni contenute all'interno del D. Lgs. 231/2001 oltre che alla luce delle Linee Guida di Categoria e delle Best Practices consolidatisi sul tema.

Esso si compone delle seguenti sezioni:

- la **Parte Generale** contenente la descrizione:
 - del quadro normativo di riferimento, delle fattispecie di reato da cui discende la responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001 e delle sanzioni applicabili all'ente;
 - della realtà aziendale destinataria del Modello al fine di illustrare ambito operativo della stessa, struttura interna e sistema di governo adottato;
 - dei contenuti e della struttura del Modello nonché delle finalità che si intendono perseguire attraverso la sua adozione e dei soggetti ai quali si applica il Modello stesso
 - delle norme relative alla costituzione, alle funzioni e ai poteri dell'Organismo di Vigilanza;
 - del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
 - della formazione e diffusione del MOGC nonché del relativo aggiornamento;
- la **Parte Speciale** relativa all'illustrazione delle regole di condotta e dei principi di controllo specifici che la società ha deciso di adottare nell'espletamento della propria attività aziendale in relazione alle diverse fattispecie di reato rilevanti individuate;
- il **Codice Etico**, all'interno del quale sono individuati i principi generali e i valori che ispirano l'esercizio dell'attività aziendale;
- il **Risk Self Assessment & Gap Analysis**, contenente la mappatura delle aree a rischio di commissione dei reati (c.d. attività sensibili), l'analisi del sistema di controllo adottato internamente dalla Società nonché

l'individuazione delle misure di mitigazione del rischio in ragione del proprio profilo e dell'attività svolta;

- lo **Statuto dell'Organismo di Vigilanza**, il quale disciplina composizione, requisiti, funzioni, poteri cause di incompatibilità nonché condizioni e modalità di revoca dell'Organismo di Vigilanza;
- il **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**, contenente le norme relative al funzionamento di tale organo;
- la **Procedura relativa ai Flussi informativi** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

2.5 I Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni in esso contenute devono essere rispettate da **tutti i componenti degli organi sociali** nonché da **tutto il personale** che opera presso Ostilio Mobili Spa.

Il presente Modello trova applicazione anche nei confronti dei **soggetti esterni** (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, ecc.), che, direttamente o indirettamente, in forza di rapporti contrattuali, si trovino a dover collaborare con la Società.

Nei confronti di tali ultimi soggetti il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di apposita clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello nonché dei principi e delle disposizioni contenute all'interno del Codice Etico.

2.6 Adozione, attuazione, modificazione del Modello nonché aggiornamento dello stesso

L'adozione e l'efficace attuazione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" rappresentano, per espressa previsione dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello è approvato dal Cda mediante apposita delibera.

Al Consiglio di Amministrazione è altresì demandato il compito di provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante l'individuazione e l'implementazione delle azioni necessarie. Allo stesso modo, al Cda spetta valutare l'ipotesi di provvedere alla sua modifica o al suo aggiornamento, anche avvalendosi del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Sul piano dell'efficacia, occorre sottolineare come la concreta attuazione del Modello è realizzata anche grazie all'intervento:

- dall'Organismo di Vigilanza, attraverso l'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree sensibili;
- dai singoli componenti delle varie unità organizzative della società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte.

Le circostanze che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, impongono un tempestivo aggiornamento e/o adeguamento del Modello sono rappresentate dai:

- Violazione ed elusione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 che ne manifestino l'inefficacia o l'inidoneità alla prevenzione dei reati presupposto;
- Modifica dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa;
- Modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali rilevanti ai fini del Decreto 231.

Alle unità operative è, invece, demandata la responsabilità dell'esecuzione, del buon funzionamento e della efficacia del contenuto del Modello nell'ambito delle attività di propria competenza.

Ad essi è, altresì, attribuito il compito di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità o comportamenti anomali che possano comportare la violazione del Modello e del Codice Etico.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Struttura e individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo: l'"Organismo di Vigilanza" (o, d'ora innanzi, per brevità, anche l'OdV).

Ostilio Mobili Spa ha ritenuto di nominare un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica.

Tale Organismo è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica fino alla durata in essa stabilita.

Le norme che disciplinano la composizione nonché il corretto funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono contenute all'interno dello Statuto

e del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza che costituiscono allegati e parti integranti del presente Modello.

3.2 Caratteristiche e requisiti dei componenti

L'Organismo di Vigilanza deve possedere caratteristiche di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità di azione necessarie per il corretto ed efficiente svolgimento delle funzioni ad esso assegnate.

L'OdV è tenuto ad adempiere al proprio incarico con diligenza, correttezza, competenza e in conformità ai principi ed alle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello adottati da Ostilio Mobili S.p.a.

Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di *“autonomi poteri di iniziativa e controllo”*.

Tale espressione si traduce nell'esigenza di attribuire a tale Organismo una libertà di autodeterminazione e d'azione tali da consentire allo stesso di svolgere i propri compiti con pieno esercizio di discrezionalità professionale.

Ciò significa che, ai fini dell'espletamento dei propri compiti, esso deve essere:

- Non direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che esulano dai compiti specificamente assegnati in funzione dell'incarico affidatogli;
- libero da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dall'organo amministrativo e/o dirigente;
- dotato di autonomi poteri di spesa e di adeguate risorse finanziarie.

Al fine di poter svolgere, in assoluta indipendenza, le proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso.

Onorabilità

I componenti dell'OdV non devono possedere un profilo professionale e personale tale da pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Per tale ordine di ragioni costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza dall'incarico le seguenti circostanze:

- sussistenza di rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o sussistenza di qualsivoglia vincolo (anche di natura diversa da quella economica) che possa generare conflitto di interesse; sussistenza di legami di natura economica in relazione

alla Società o presenza di qualsiasi altra situazione che possa generare un conflitto di interesse;

- l'aver svolto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese: sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate; operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria;
- l'esistenza di condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nelle persone giuridiche e nelle imprese;
- l'essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'aver riportato condanne con sentenza passata in giudicato ovvero l'aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e seguenti c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel Codice della Crisi d'impresa e dell'insolvenza agli artt. 322 e ss (fattispecie di reato prima previste dal R.D. del 16 marzo 1942, n. 267);
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
- l'aver riportato condanne con sentenza anche non definitiva per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Professionalità

I componenti dell'Organismo devono essere in possesso di specifiche e adeguate capacità professionali in relazione alle aree di rischio maggiormente rilevanti nell'organizzazione aziendale.

Ciò comporta che il professionista debba dimostrare:

- conoscenza dei principali processi aziendali tipici del settore;
- conoscenza giuridica tale da consentire l'identificazione delle fattispecie rilevanti per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001 e l'attività di mappatura delle aree a rischio di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti che il contesto normativo di riferimento è suscettibile di produrre nella realtà aziendale;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività di internal auditing e "ispettiva".

Continuità d'azione

Alla nomina dell'OdV deve seguire la contestuale predisposizione di un sistema che garantisca a quest'ultimo di espletare una costante attività di controllo sulle attività sensibili (ossia quelle a rischio reato) e di monitoraggio del Modello affinché questo risulti, al contempo, in linea con l'evoluzione normativa e giurisprudenziale e con il mutare dello scenario aziendale.

Per tale ordine di ragioni, ai fini e nei limiti dell'espletamento della propria funzione, l'OdV ha libero accesso alle sedi della società nonché a tutti i documenti e/o informazioni relativi alla società.

L'Organismo può, altresì, disporre, nell'espletamento della propria funzione, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture aziendali.

3.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca

La carica di Organismo di Vigilanza non può essere ricoperta ove si ravvisi la sussistenza di una delle circostanze indicate nel paragrafo "Onorabilità".

La carica di membro dell'Organismo di Vigilanza cessa per rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza.

La decadenza dal ruolo di OdV può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente nei casi in cui sussistano:

- a. grave inadempimento dei doveri gravanti sul membro dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello e nel presente Statuto;
- b. stasi operativa (es. assenza ingiustificata per almeno due sedute consecutive);
- c. colpevole inerzia (es. mancato o ritardato svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- d. mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- e. mancato rispetto degli obblighi del presente Statuto;
- f. sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o sentenza di patteggiamento, anche non definitiva, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto 231;
- g. sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non definitiva, emesse nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o ad essi affini (in particolare reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);
- h. violazione degli obblighi di riservatezza;
- i. venir meno di uno dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- j. sia stata irrogata, nei confronti della Società, una sanzione interdittiva, a causa dell'inattività dell'Organismo stesso.

3.4 Funzioni e poteri

Nell'esecuzione delle proprie attività, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri e funzioni:

- Vigilanza e controllo sulla corretta adozione del Modello, nonché sull'aggiornamento e le eventuali modifiche in caso di riassetto interno;
- Verifica in ordine all'efficacia del Modello nonché alla sua reale capacità di prevenire la commissione di uno dei reati presupposto;
- Attività di informazione e ricognizione attraverso l'accesso alle banche dati aziendali, nonché qualsiasi altro documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento di tale funzione;
- Analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni;
- Pianificazione e monitoraggio del processo di formazione e diffusione in ambito 231;
- Espletamento di Audit e verifiche sul modello 231, nonché di controlli e attività ispettive (sia programmate che, laddove ritenuto opportuno, a sorpresa) anche con facoltà di conferire specifici incarichi di consulenza e assistenza ad esperti nelle materie di volta in volta richieste;
- Verifica in relazione all'aggiornamento del Modello;
- Supporto e collaborazione alle varie strutture aziendali e agli organi sociali che possano essere interessati – o comunque coinvolti – nelle attività di controllo.

3.5 Attività di riporto nei confronti degli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal D. Lgs. 231/2001 in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno o, ancora, in caso di richiesta da parte dell'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza annuale, trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione che ha ad oggetto:

- L'attività di controllo espletata nonché le verifiche compiute e le eventuali criticità emerse con riferimento all'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché alle proposte di adeguamento dello stesso;
- eventualmente, le segnalazioni di eventuali significative violazioni del Modello che potrebbero essere causa di responsabilità dell'Ente, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, ove lo ritenga necessario, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dall'organo amministrativo al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Tale onere di rendicontazione dovrà essere indirizzato anche nei confronti del Collegio Sindacale.

3.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di essere costantemente informato in merito ad eventi che potrebbero comportare l'insorgere di responsabilità in capo ad Ostilio Mobili S.p.a. il presente Modello prevede l'introduzione di un sistema di flussi informativi volto ad adempiere agli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso

Tale sistema di flussi mira a realizzare un canale di analisi continua delle diverse aree sensibili mediante la conoscenza o la trasmissione di atti e informazioni di specifico interesse al fine di agevolare l'attività di vigilanza e di controllo sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

I flussi informativi da e verso l'OdV consentono, infatti, di prevenire la commissione degli illeciti sanzionati dal Decreto consentendo all'Organismo di venire a conoscenza di qualsiasi informazione, anche proveniente da terzi, attinente all'attuazione del Modello stesso e, più in generale, alle vicende aziendali.

La disciplina relativa all'istituzione nonché al funzionamento del sistema di flussi informativi da e verso l'OdV è contenuta all'interno dell'allegato "Flussi informativi da e verso l'OdV" che costituisce parte integrante del presente Modello e che qui si intende integralmente richiamata.

4. Il sistema sanzionatorio

4.1 Premessa

La corretta applicazione del contenuto del presente Modello presuppone, altresì, la specifica previsioni di sanzioni in capo a coloro che integrino uno dei reati presupposto o una violazione delle disposizioni contenute all'interno del Modello o del Codice Etico.

Per tale ordine di ragioni Ostilio Mobili S.p.a. ha previsto un sistema disciplinare informato ai principi di gradualità e proporzionalità volto a sanzionare tutte le condotte che possano esporre la stessa a responsabilità ai sensi del Decreto.

La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione avviene tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- della posizione del soggetto che ha commesso la violazione con riferimento all'organizzazione aziendale;
- del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- della valutazione del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle leggi;
- della rilevanza della violazione e conseguenze che dalla stessa possano derivare;
- del concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- delle circostanze aggravanti o attenuanti che accompagnano l'illecito disciplinare.

L'attivazione, lo svolgimento nonché la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti sono affidati, nell'ambito delle competenze allo stesso attribuite e secondo i poteri e le facoltà vigenti, al Consigliere Delegato alla gestione del personale, sentito il parere dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Le misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti esterni sono affidate alla decisione del Consiglio di Amministrazione.

L'avvio di qualsivoglia iniziativa di natura sanzionatoria per violazione del Modello o del Codice Etico dovrà essere tempestivamente comunicato all'Organismo di Vigilanza.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio e il monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza.

4.2 Sanzioni nei confronti di lavoratori subordinati

Il presente Sistema Sanzionatorio integra, le norme previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e in ogni caso dalla normativa applicabile in materia di personale dipendente.

Le sanzioni applicabili nei confronti di operai, impiegati e quadri sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un importo pari a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Di seguito si riportano i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni:

- a. Incorre nel provvedimento di “rimprovero o ammonizione verbale” il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- b. Incorre nel provvedimento di “rimprovero o ammonizione scritto/a”, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo o tolleri consapevolmente la violazione o il mancato rispetto delle procedure e delle disposizioni del Modello.
- c. Incorre nel provvedimento di “multa” non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione nel caso in cui il lavoratore adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, per negligente e manifesta inosservanza delle disposizioni di servizio.
- d. Incorre nel provvedimento della “sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni” il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno a Ostilio Mobili S.p.a. compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2.
- e. Incorre nel “licenziamento individuale” il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento che integra un reato presupposto o, comunque, una condotta diretta in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Tale tipologia di condotta costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite da Ostilio Mobili S.p.a. e, comunque, una grave mancanza di disciplina e di diligenza nell’espletamento dell’obbligo contrattuale gravante sul lavoratore. Incorre nel licenziamento individuale anche il lavoratore che tolleri e violazioni del presente Modello da parte di soggetti sottoposti alla sua direzione e sanzionabili con il licenziamento individuale.

È fatta salva la prerogativa di Ostilio Mobili S.p.a. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Laddove, con la medesima condotta, siano state poste in essere più infrazioni punite con sanzioni diverse, si provvederà all’applicazione della sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

In relazione all'iter di contestazione dell'illecito si segnala come il procedimento disciplinare finalizzato all'accertamento di un'eventuale violazione dovrà prevedere:

- la contestazione scritta dell'addebito con una descrizione delle circostanze di fatto in cui sarebbe avvenuta la condotta illecita nonché il termine entro il quale il dipendente potrà formulare proprie osservazioni e/o contestazioni e la facoltà di essere ascoltato anche con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione Sindacale o di un componente della RSU;
- il divieto di adottare qualsiasi provvedimento disciplinare prima che sia decorso il termine previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla notifica dell'addebito;
- obbligo di comunicazione del provvedimento disciplinare entro i termini previsti dal CCNL a pena di archiviazione dell'intero procedimento.

Il presente Sistema Disciplinare è comunicato mediante circolare interna a tutti i dipendenti e affisso in luogo accessibile a tutti.

4.3 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale

Nel caso in cui la violazione sia commessa da uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di Ostilio Mobili S.p.a., l'Organismo di Vigilanza provvederà ad inoltrare all'intero CdA ed al Collegio Sindacale una contestazione scritta contenente le circostanze in costanza delle quali avvenuto l'illecito oltre che la puntuale elencazione delle violazioni commesse.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale adotteranno, conseguentemente, nei confronti dei responsabili, le iniziative ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia.

La sanzione disciplinare sarà, in tal caso, commisurata a:

- al livello di responsabilità del soggetto coinvolto;
- al ruolo rivestito;
- all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

4.4 Misure nei confronti di collaboratori nonché di soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere in da collaboratori, partner commerciali, agenti e consulenti in violazione delle previsioni del presente Modello potrà comportare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole con-

trattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale.

In ogni caso, ove da tale condotta derivi un danno alla Società, resta comunque salva la richiesta di risarcimento danni.

5. Comunicazione del Modello 231 e Formazione

Affinché i contenuti del presente Modello trovino efficace applicazione nei comportamenti operativi del personale di Ostilio Mobili S.p.a. diviene di fondamentale importanza assicurare la corretta divulgazione del Modello 231.

Con questa consapevolezza, la Società ha provveduto alla trasmissione del Modello 231 a tutto il personale nonché nei confronti di coloro che, pur non rivestendo una qualifica di dipendente, operano anche occasionalmente per la Società.

Il personale neoassunto riceverà una copia del presente Modello nonché del Codice Etico e provvederà alla sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attestante la consegna dei predetti documenti nonché l'integrale conoscenza dei medesimi e l'impegno ad osservarne i relativi contenuti.

Una copia del presente Modello nonché del Codice Etico sono pubblicati e resi disponibili per la consultazione sul sito aziendale.

L'ampia diffusione e conoscenza dei contenuti del Modello sono altresì garantiti mediante iniziative formative che hanno quale obiettivo quello di far conoscere il D. Lgs. 231/2001 e il Modello e, in particolare, di sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle attività "sensibili".

La partecipazione ai suddetti incontri formativi è obbligatoria per tutto il personale dipendente e il relativo stato di attuazione è verificato dall'Organismo di Vigilanza, in conformità con i compiti ad esso attribuiti.

6. Il Canale di Segnalazione (normativa Whistleblowing)

Conformemente alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato" (cd. Direttiva Whistleblowing) Ostilio Mobili S.p.a. ha istituito un canale di segnalazione atto a contrastare anche eventuali irregolarità o violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla Società.

Ogni informazione relativa a tale canale, che garantisce la tutela della riservatezza del segnalante nonché la tutela dei dati personali, è reperibile sul sito aziendale al seguente link: www.ostiliomobili.it/whistleblowing

La società ha altresì provveduto a nominare quale gestore del canale di segnalazione interna l'Organismo di Vigilanza.

Il processo di ricezione, di analisi e di trattamento delle segnalazioni è disciplinato all'interno di apposita Procedura adottata con delibera del CdA in data 13/09/2025.

Tale documento, a cui si fa espresso ed integrale rimando, costituisce parte integrante del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo. Sotto il profilo sanzionatorio, Ostilio Mobili Spa prevede:

- Sanzioni a tutela del segnalante per chiunque ponga in essere atti di natura ritorsiva o discriminatoria, in via diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per ragioni collegate alla segnalazione;
- Sanzioni nei confronti di chiunque effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino poi infondate.

ostiliomobili

Showroom di Capriolo

Via Palazzolo, 120
25031 - Capriolo (Brescia)

Recapiti

Tel: +39 030-7460890
Email: info@ostiliomobili.it