

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. 231/01

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 11/12/2025*

**O-PAC s.r.l. con Unico Socio**

Via al Mognago, 42 - 23848 Oggiono (LC) - Italy  
Cap. Soc. Euro 2.000.000,00 int. vers.  
REA n.219.460 Registro Imprese Lecco  
P.Iva IT01826680132 C.F. 01826680132

Direzione e Coordinamento di Fin-Omet s.r.l.  
P.Iva IT01787160132 C.F. 01787160132

Ph. +39 0341 581856  
Fax. +39 0341 581937  
[www.opac.it](http://www.opac.it)  
[info@opac.it](mailto:info@opac.it)

Logistics Hub:  
Via Provinciale per Molteno, 35  
23848 Oggiono (LC) - Italy

## Sommario

Premessa .....	3
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....	3
1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.....	3
1.2. Il Principio di legalità .....	5
1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente .....	5
1.4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo .....	7
1.5. I reati commessi all'estero .....	8
1.6. Le sanzioni .....	8
1.7. I delitti tentati .....	10
1.8. Le vicende modificative dell'ente.....	10
2. O-PAC S.r.l.: la Società.....	11
3. Le finalità del Modello .....	12
4. Modello e Codice Etico .....	13
5. Metodologia di predisposizione del Modello di O-PAC S.r.l.....	13
6. le modifiche ed l'aggiornamento del Modello.....	14
7. Destinatari del Modello .....	15
8. Organismo di Vigilanza.....	16
8.1. Funzione .....	16
8.2. 8.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	16
8.3. Requisiti di eleggibilità.....	17
8.4. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	18
8.5. Revoca, Sostituzione, Decadenza e Recesso.....	18
8.6. Convocazione e svolgimento delle attività.....	19
8.7. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	20
8.8. Flussi informativi da e verso l'OdV.....	21
9. Whistleblowing .....	22
10. Prestazioni da parte di terzi .....	23
11. Sistema disciplinare .....	24
12. Comunicazione e formazione del personale aziendale .....	26
13. Rapporti fra Organismo di Vigilanza e Società Controllate da O-PAC S.r.l. ....	27

## Premessa

O-PAC S.r.l. (di seguito anche la "Società", "OPAC" o "Ente") si dota della presente prima versione di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al D. Lgs. 231/01 e s.m.i. (di seguito anche "Decreto") da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione. OPAC è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di "Corporate Compliance" idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner commerciali.

La Società desidera perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/01 e s.m.i.;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del D. Lgs. 231/01 e s.m.i., delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte di O-PAC. di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle policy e alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

## 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

### 1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche agli atti internazionali dell'Unione Europea ed alla Convenzione OCSE

**O-PAC s.r.l. con Unico Socio**

Via al Mognago, 42 - 23848 Oggiono (LC) - Italy  
Cap. Soc. Euro 2.000.000,00 int. vers.  
REA n.219.460 Registro Imprese Lecco  
P.Iva IT01826680132 C.F. 01826680132

Direzione e Coordinamento di Fin-Omet s.r.l.  
P.Iva IT01787160132 C.F. 01787160132

Ph. +39 0341 581856  
Fax. +39 0341 581937  
[www.opac.it](http://www.opac.it)  
[info@opac.it](mailto:info@opac.it)

Logistics Hub:  
Via Provinciale per Molteno, 35  
23848 Oggiono (LC) - Italy

stipulata a Parigi nel settembre 1997 e in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stato promulgato nel nostro Paese il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 rubricato: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (d'ora in avanti "D.lgs. 231/01" o "Decreto").

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta e 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).

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo, a carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, dai seguenti soggetti:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (si tratta dei c.d. soggetti in posizione subordinata).

Tuttavia, la persona giuridica non è ritenuta responsabile, ai sensi dell'art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001, se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla Società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

L'innovazione normativa è estremamente rilevante, in quanto né l'organizzazione, né i soci possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'organizzazione, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

**O-PAC s.r.l. con Unico Socio**

Via al Mognago, 42 - 23848 Oggiono (LC) - Italy  
Cap. Soc. Euro 2.000.000,00 int. vers.  
REA n.219.460 Registro Imprese Lecco  
P.Iva IT01826680132 C.F. 01826680132

Direzione e Coordinamento di Fin-Omet s.r.l.  
P.Iva IT01787160132 C.F. 01787160132

Ph. +39 0341 581856  
Fax. +39 0341 581937  
[www.opac.it](http://www.opac.it)  
[info@opac.it](mailto:info@opac.it)

Logistics Hub:  
Via Provinciale per Molteno, 35  
23848 Oggiono (LC) - Italy

Il legislatore, pertanto, ha previsto la possibilità per l'organizzazione di sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del Decreto, infatti, contemplano una forma di "esonero" da responsabilità dell'organizzazione se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti anche "M.O.G." o "Modello") idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali contemplati dalla norma, come verrà illustrato di seguito.

Lo scopo del presente documento, quindi, è quello di descrivere il Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa della Società che costituisca anche adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/01.

Con il presente Modello, dunque, si vuole garantire l'identificazione dei processi a rischio di illecito (e delle relative attività), individuando le modalità di controllo delle c.d. attività critiche al fine di predisporre adeguati monitoraggi e/o adeguamenti degli stessi processi, atte a prevenire la realizzazione di un reato presupposto.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alla prescrizione dell'art. 6, comma 1, lett. A) del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza dell'organo di gestione della Società, che può fornire all'uopo anche apposita delega a professionisti esterni all'Ente.

## 1.2. Il Principio di legalità

L'art. 2 del Decreto consacra il principio di legalità, inteso come riserva di legge, tassatività e irretroattività della norma penale. L'ente, quindi, 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, anche nella forma tentata (art. 26).

## 1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi.

Il reato, per incidere sulla responsabilità dell'ente, deve essere a questo ricollegabile sia sul piano "oggettivo" che su quello "soggettivo", ovvero deve essere commesso dalle persone fisiche a vantaggio o nell'interesse dell'ente e deve dipendere da una colpa in organizzazione.

Il collegamento oggettivo tra il reato e la persona giuridica è rappresentato dal fatto che l'autore del reato presupposto sia legato da un rapporto funzionale con l'ente stesso e dalla necessità che la condotta del soggetto agente sia stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse dell'agente o di un terzo, la responsabilità dell'ente non sussiste, versandosi nell'ipotesi di assoluta e manifesta estraneità della persona giuridica nel fatto di reato.

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato, come già anticipato nel par. 1.1. In proposito, l'art. 5 del Decreto si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali.
- soggetti terzi non appartenenti al personale dell'ente, che agiscono in nome, per conto e/o nell'interesse dell'ente stesso.
- Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:
  - l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
  - il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo

**O-PAC s.r.l. con Unico Socio**

Via al Mognago, 42 - 23848 Oggiono (LC) - Italy  
Cap. Soc. Euro 2.000.000,00 int. vers.  
REA n.219.460 Registro Imprese Lecco  
P.Iva IT01826680132 C.F. 01826680132

Direzione e Coordinamento di Fin-Omet s.r.l.  
P.Iva IT01787160132 C.F. 01787160132

Ph. +39 0341 581856  
Fax. +39 0341 581937  
[www.opac.it](http://www.opac.it)  
[info@opac.it](mailto:info@opac.it)

Logistics Hub:  
Via Provinciale per Molteno, 35  
23848 Oggiono (LC) - Italy

stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione apicale (art. 6 del Decreto), prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello: il Decreto richiede, quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali. Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata (art. 7 del Decreto), l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

#### 1.4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;

- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.
- quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:
- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

### 1.5. I reati commessi all'estero

Per una realtà multinazionale come O-PAC, rileva evidenziare come, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

### 1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- a) sanzione pecuniaria (artt. 10 - 12 del Decreto): è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo

che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,37, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può essere superiore a €103.291,38 se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) sanzioni interdittive (art.13-17 del Decreto): le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della

responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- c) confisca (art. 19 del Decreto): con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.
- d) pubblicazione della sentenza di condanna (art.18 del Decreto): può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente. Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato. La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

## 1.7. I delitti tentati

Nell'ipotesi di commissione, nella forma del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da 1/3 alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

## 1.8. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. In caso di trasformazione dell'ente (art. 28 del Decreto) 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 (art. 29 del Decreto), 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 (art. 30 del Decreto), 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 scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda (art. 33 del Decreto) 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'azienda ceduta 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. O-PAC S.r.l.: la Società

OPAC nasce nel 1989 per la produzione di salviette umidificate per aziende leader nei settori cosmetico, farmaceutico e della distribuzione.

OPAC ha puntato sin dalle origini sulla produzione conto terzi di salviette umidificate, qualificandosi come «total solution provider» per grandi multinazionali nel settore cosmetico.

Nel tempo, OPAC ha acquisito nuovi clienti sia nell'industria cosmetica sia nella distribuzione e ha ampliato le partnership con i clienti acquisiti sviluppando progetti innovativi. Questo è stato il frutto dell'integrazione tra la competenza del reparto Ricerca & Sviluppo e la creatività del made in Italy.

OPAC fa parte del Gruppo FIN-OMET, costituito da numerose realtà produttive in Italia e all'estero e con filiali in diversi Paesi del mondo. L'appartenenza a un gruppo leader e dinamico ha trasmesso a OPAC i tratti ereditari del fondatore: creatività e innovazione, spinta all'eccellenza, sguardo rivolto al futuro, approccio globale forte del riconoscimento del valore dell'italianità.

La specializzazione nelle salviette ha permesso a OPAC di costruire una solida base di conoscenze e competenze, che ha rafforzato le relazioni con i clienti e ha aumentato la sua reputazione di partner serio e affidabile.

Nel 2021 OPAC ottiene l'autorizzazione alla produzione di Presidi Medico Chirurgici (PMC), venendo ufficialmente riconosciuta dal Ministero della salute come officina di produzione di PMC, sia per prodotti biocidi destinati all'igiene dell'individuo (PT1) sia per prodotti disinfettanti non destinati ad essere applicati su individui o animali (superfici – PT2).

Lo schema organizzativo della Società è meglio delineato nell'organigramma aziendale e rappresenta la sintesi delle strutture organizzative, della Mission di ognuna di esse e delle principali responsabilità.

La Società è dotata anche di organigramma aziendale per la sicurezza.

Detti documenti fanno parte integrante del presente modello.

Tra le responsabilità comuni dei responsabili di Funzione, oltre al rispetto ed all'applicazione delle direttive aziendali, sono comprese la collaborazione con stakeholders, l'osservanza degli standard e delle procedure aziendali e del sistema di controllo interno, nonché:

- rispetto e diffusione del Codice Etico;
- supporto al concreto funzionamento del modello di prevenzione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e proposte di adattamento alle mutate circostanze per mantenerne l'efficacia.

### 3. Le finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla

assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;

- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

#### 4. Modello e Codice Etico

O-PAC S.r.l. ha adottato il proprio Codice Etico, approvato con verbale del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2024 formalizza i principi e i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e dei destinatari del Codice Etico in generale, e che nella prassi la Società ha fatto propri. Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica e alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

#### 5. Metodologia di predisposizione del Modello di O-PAC S.r.l.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Peraltro, il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto a un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività, individuate nel paragrafo 2, che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto, anche mediante la somministrazione di appositi questionari.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste e somministrazione di appositi questionari;

- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti (cfr. matrice dei processi);
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto (cfr. matrice dei processi);
- all'analisi del proprio sistema di poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva degli Amministratori, anche su proposta dell'OdV.

## 6. le modifiche ed l'aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'Organo Amministrativo, 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 dagli Amministratori e dalle diverse funzioni aziendali in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

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 agli Amministratori, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. 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. Destinatari del Modello

Il Modello di OPAC si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai Consulenti, Partner, collaboratori, promotori e, in generale, a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa, nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi).

Gli Amministratori ed i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi), tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso.

È compito della Società programmare e somministrare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutta la società. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori, ecc.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita in stretta cooperazione con l'OdV che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'OdV, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.

## 8. Organismo di Vigilanza

### 8.1. Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti, alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti.

### 8.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di: autonomia, intesa come capacità di decidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;

- indipendenza, intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività di decisioni e azioni;
- professionalità, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, statistiche, aziendali ed organizzative), tali da consentire di svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- continuità d'azione intesa come capacità di operare con un adeguato livello di impegno, prevalentemente destinato alla vigilanza del Modello.

Nel rispetto dei parametri di cui sopra, l'Organismo di vigilanza è composto in forma monocratica o collegiale. Dopo l'accettazione formale del soggetto (se monocratico) e/o dei soggetti nominati (se collegiale), la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti esterni con professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società.

L'OdV rimane in carica per tre anni e/o sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire all'interno di O-PAC S.r.l. o di altra società ad essa collegata incarichi di tipo operativo, tali da compromettere l'indipendenza ed autonomia dell'intero OdV;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori della Società o di altra società ad essa collegata;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

### 8.3. Requisiti di eleggibilità

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito previste. Il verificarsi anche di una sola di dette condizioni comporta l'ineleggibilità o, se sopravvenute, la decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza possieda, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito e dovranno, altresì, godere dei requisiti di moralità cui all'art. 80 del D.lgs. n. 50/2016.

In particolare, non possono essere nominati:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n.231/2001;
- coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri degli Amministratori della società, gli Amministratori, il coniuge.

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

#### 8.4. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è composto da uno o più membri nominati dall' all'Organo Amministrativo della Società. Questi ultimi motivano il provvedimento riguardante la scelta dell'OdV, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sul curriculum vitae, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Inoltre, l' all'Organo Amministrativo riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente. Dopo l'accettazione formale del/i soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna. L'OdV resta in carica per 3 (tre) anni ed è rinnovabile alla scadenza.

#### 8.5. Revoca, Sostituzione, Decadenza e Recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca motivata dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell' all'Organo Amministrativo e solo in presenza di giusta causa adeguatamente motivata.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- nel caso di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di una delle esplicitate condizioni legittimanti la revoca per giusta causa, il Consiglio di amministrazione procede alla revoca dell'OdV o del singolo membro, non più idoneo provvedendo alla sua immediata sostituzione.

Per ciò che concerne le cause di decadenza dalla funzione di OdV, esse si configurano quando il soggetto perda uno dei requisiti di eleggibilità (autonomia indipendenza, onorabilità, professionalità).

In particolare, costituiscono cause di decadenza:

- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che comporti la sua assenza per un periodo superiore ai sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni di responsabilità, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità d'azione, che sono propri dell'OdV;
- il venir meno dei requisiti professionali richiesti;
- un grave inadempimento dei propri doveri;

- una sentenza di condanna di primo grado della società ai sensi del decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite “patteggiamento”, ove risulti agli atti “l’omessa o insufficiente vigilanza”
- da parte dell’organismo di controllo, secondo quanto previsto dall’art. 6 com. 1 lett. D) del decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva a carico dei componenti dell’OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell’OdV, ad una pena che comporta l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L’OdV può recedere in qualsiasi istante dall’incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. In caso di decadenza o recesso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dell’OdV.

## 8.6. Convocazione e svolgimento delle attività

La convocazione e lo svolgimento delle attività sono disciplinate dal Regolamento per il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza.

Per l’espletamento dei compiti assegnati, l’Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all’Organo Amministrativo. I compiti e le attribuzioni dell’OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l’Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l’attività in concreto svolta dall’Organismo e il mandato allo stesso assegnato.

Inoltre, l’OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti. L’Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l’OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli

aspetti relativi all’implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l’esercizio della propria attività, dell’ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l’ausilio di competenze specialistiche.

L’Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello, nonché dell’aggiornamento

### O-PAC s.r.l. con Unico Socio

Via al Mognago, 42 - 23848 Oggiono (LC) - Italy  
Cap. Soc. Euro 2.000.000,00 int. vers.  
REA n.219.460 Registro Imprese Lecco  
P.Iva IT01826680132 C.F. 01826680132

Direzione e Coordinamento di Fin-Omet s.r.l.  
P.Iva IT01787160132 C.F. 01787160132

Ph. +39 0341 581856  
Fax. +39 0341 581937  
[www.opac.it](http://www.opac.it)  
[info@opac.it](mailto:info@opac.it)

Logistics Hub:  
Via Provinciale per Molteno, 35  
23848 Oggiono (LC) - Italy

dello stesso. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo. Nel caso ne ravvisi la necessità, l'OdV può svolgere le proprie verifiche su autonoma iniziativa.

A fine anno, l'Organismo di Vigilanza, elabora un documento contenente le attività svolte del periodo di riferimento. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il proprio budget annuale.

## 8.7. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società ed effettuare gli accertamenti necessari e opportuni;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società agli Amministratori e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 8; in ogni caso nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi);
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo Amministrativo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 12;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- esaminare periodicamente il risk assessment al fine di promuovere il suo adeguamento ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale, nonché della normativa. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controlli, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reati;
- definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. 231/2001;

- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo circa i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 8.7;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società;
- dare impulso al procedimento disciplinare in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico;
- Infine, l'OdV promuove tutte le iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

### 8.8. Flussi informativi da e verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

1. su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza, in occasione di ogni verifica e di ogni riunione dell'OdV attraverso la redazione dei verbali.
2. su base annuale, tramite i summenzionati piano di azione annuale e documento contenente le attività svolte del periodo di riferimento. Quest'ultimo conterrà le seguenti specifiche informazioni:
  - la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo di riferimento;
  - eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
  - la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
  - le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
  - una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento.

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, la sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione degli Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili a tale scopo, in conformità alle procedure interne adottate dalla Società.

Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi), tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza:

- (i) per segnalare eventuali violazioni del Modello. Tali segnalazioni di violazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa, (ii) per dare riscontro ai flussi di "audit" svolti dall' ODV direttamente nei confronti dei Responsabili delle attività sensibili,
- (ii) per segnalare gli eventuali procedimenti disciplinari instaurati, le eventuali sanzioni irrogate ovvero gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le comunicazioni all'ODV possono avvenire tramite i seguenti canali:

- (i) comunicazione tramite il portale disponibile al link; <https://ethicpoint.eu/opac/>
- (ii) (ii) posta ordinaria all'indirizzo della Sede legale della Società.

Fatto salvo quanto sopra:

Viene lasciata la facoltà all'OdV di richiedere ogni altra informazione che riterrà necessaria alle Funzioni coinvolte nelle potenziali aree a rischio indicate nella Parte speciale del presente Modello;

L'OdV, in ogni caso, adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV in genere sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico per un periodo di 10 anni. L'accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV. In generale, infine, la Società almeno una volta all'anno, invia un resoconto all'OdV contenente le informazioni/situazioni di particolare rilievo emerse nel corso del periodo di riferimento.

## 9. Whistleblowing

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto n. 24"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita

**O-PAC s.r.l. con Unico Socio**

Via al Mognago, 42 - 23848 Oggiono (LC) - Italy  
Cap. Soc. Euro 2.000.000,00 int. vers.  
REA n.219.460 Registro Imprese Lecco  
P.Iva IT01826680132 C.F. 01826680132

Direzione e Coordinamento di Fin-Omet s.r.l.  
P.Iva IT01787160132 C.F. 01787160132

Ph. +39 0341 581856  
Fax. +39 0341 581937  
[www.opac.it](http://www.opac.it)  
[info@opac.it](mailto:info@opac.it)

Logistics Hub:  
Via Provinciale per Molteno, 35  
23848 Oggiono (LC) - Italy

nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche "LG ANAC") e Linee Guida di Confindustria 2, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Il Decreto n. 24 prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dal 15 luglio 2023 (art. 24). Invece, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023; fino a quel giorno,

Per "whistleblowing" si intende, dunque, qualsiasi segnalazione riguardante condotte sospette non conformi alla legge, a quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo adottati dalla Società.

I canali adottati da OPAC garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e canali alternativi di segnalazione idonei a garantire, anche con modalità informatiche, in conformità a quanto previsto dalle più recenti normative, la riservatezza dell'identità del segnalante.

## 10. Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, Consulenti, Partner, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto. Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società (sia terze parti) l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi del D. Lgs. 231/2001. La controparte contrattuale,

inoltre, – salvo casi eccezionali per cui è richiesto il rispetto del Modello e del Codice Etico della Società – si impegna a rispettare il proprio Codice Etico e Modello, qualora presenti. In caso di mancanza del Codice Etico e/o del Modello, alla controparte contrattuale è richiesto di rispettare i principi del Codice Etico di OPAC e del D. Lgs. 231/2001. Infine, alla controparte è richiesto di operare in linea con quanto sopra indicato, a pena – nei casi più gravi - di risoluzione del contratto medesimo ex art. 1456 c.c., fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

## 11. Sistema disciplinare

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, al Modello e al Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per assicurare l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, la Società ha adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

Ogni violazione del Modello, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello, nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi).

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;

- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello, la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo Amministrativo,

mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'Organo amministrativo mediante relazione scritta. In questo caso, l'Organo amministrativo può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, l'organo amministrativo la revoca dalla carica. Per i provvedimenti nei confronti dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico sopra riportata.

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti in cui sia indicato che le parti devono rispettare i principi del D. Lgs. 231/2001. Nel contratto, inoltre, sarà indicato che la controparte – salvo casi eccezionali per cui è richiesto il rispetto del Modello e del Codice Etico della Società – si impegna a rispettare il proprio Codice Etico e Modello; in caso di mancanza del Codice Etico e/o del Modello, il contratto prevede in capo alla controparte l'obbligo di rispettare i principi del Codice Etico di OPAC e del D. Lgs. 231/2001. In particolare, il mancato rispetto di quanto sopra indicato deve comportare – nei casi più gravi – la risoluzione dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc. ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

## 12. Comunicazione e formazione del personale aziendale

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. sito internet aziendale), la loro diffusione e conoscenza ai destinatari di cui al paragrafo 8, esterni alla Società, oltre che alla collettività in generale.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente all'Organo Amministrativo che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società e gli altri uffici potenzialmente coinvolti, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 8, interni alla Società.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari, nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 10. Prestazioni da parte di terzi) ed è gestita dall'Organo Amministrativo in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza gli altri uffici potenzialmente coinvolti, che si adopera affinché i programmi di formazione siano efficacemente erogati.

La Società predispone mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto e ss.mm.ii..

### **13. Rapporti fra Organismo di Vigilanza e Società Controllate da O-PAC S.r.l.**

L'Organismo di Vigilanza di OPAC promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle Società Controllate della metodologia del Modello 231, anche eventualmente coordinandosi e/o formulando raccomandazioni alle funzioni aziendali competenti alla predisposizione ed emissione di strumenti normativi interni.

Nel caso in cui le Società Controllate da OPAC S.r.l. non adottino un Modello ad hoc per la singola realtà aziendale, a queste si applica il presente Modello e l'Organismo di Vigilanza sarà il soggetto referente, al di fuori dell'applicazione del D. Lgs.231/01. In tal caso, l'Organismo di Vigilanza di OPAC promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle Società Controllate dei principi e delle regole imposte dal presente Modello, anche coordinandosi e/o formulando raccomandazioni alle funzioni aziendali competenti alla predisposizione ed emissione di strumenti normativi interni.

Nel caso in cui le Società Controllate decidano di approvare un proprio Modello, nel caso in cui la realtà aziendale sia di piccole dimensioni, le stesse possono decidere di nominare l'Organismo di Vigilanza di O-PAC.

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle Società Controllate, conseguenti alle verifiche effettuate, sono di esclusiva competenza delle stesse Società Controllate, che operano anche su segnalazione dei propri organismi di vigilanza, se presenti.

**O-PAC s.r.l. con Unico Socio**

Via al Mognago, 42 - 23848 Oggiono (LC) - Italy  
Cap. Soc. Euro 2.000.000,00 int. vers.  
REA n.219.460 Registro Imprese Lecco  
P.Iva IT01826680132 C.F. 01826680132

Direzione e Coordinamento di Fin-Omet s.r.l.  
P.Iva IT01787160132 C.F. 01787160132

Ph. +39 0341 581856  
Fax. +39 0341 581937  
[www.opac.it](http://www.opac.it)  
[info@opac.it](mailto:info@opac.it)

Logistics Hub:  
Via Provinciale per Molteno, 35  
23848 Oggiono (LC) - Italy

Fermo restando ciò, al ricorrerne dei presupposti, sono attivati i flussi informativi prima descritti che hanno lo scopo di mettere a fattor comune, tra le società del gruppo, gli eventuali spunti di miglioramento rinvenienti dalle esperienze applicative dei modelli organizzativi maturate in altre società controllate. A tale proposito, in particolare, gli organismi di vigilanza delle Società Controllate informano l'Organismo di Vigilanza di OPAC in ordine:

- (a) ai fatti rilevanti da essi appresi ad esito delle attività di vigilanza svolte, e
- (b) alle sanzioni disciplinari applicate, che abbiano dato evidenza dell'opportunità di modificare/integrare il modello organizzativo della società controllata cui i predetti eventi si riferiscano.

Qualora detti eventi riguardino una società indirettamente controllata da O-PAC, la medesima informativa è resa dall'organismo di vigilanza della società indirettamente controllata da OPAC anche in favore dell'organismo di vigilanza della società sua controllante diretta. Dette informative sono inviate dagli organismi di vigilanza delle Società Controllate anche ad uno tra l'Amministratore Delegato di OPAC o il CFO, secondo i normali flussi comunicativi in essere tra la società controllata e le competenti strutture di O-PAC.

Gli organismi di vigilanza delle Società Controllate, se nominati, riscontrano senza ritardo ogni richiesta di informativa giunta loro da parte dell'Organismo di Vigilanza di O-PAC, informandolo altresì di ogni circostanza significativa da essi appresa, che risulti rilevante ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza di O-PAC.

**O-PAC s.r.l. con Unico Socio**

Via al Mognago, 42 - 23848 Oggiono (LC) - Italy  
Cap. Soc. Euro 2.000.000,00 int. vers.  
REA n.219.460 Registro Imprese Lecco  
P.Iva IT01826680132 C.F. 01826680132

Direzione e Coordinamento di Fin-Omet s.r.l.  
P.Iva IT01787160132 C.F. 01787160132

Ph. +39 0341 581856  
Fax. +39 0341 581937  
[www.opac.it](http://www.opac.it)  
[info@opac.it](mailto:info@opac.it)

Logistics Hub:  
Via Provinciale per Molteno, 35  
23848 Oggiono (LC) - Italy