

OTIS

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs 231/2001

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

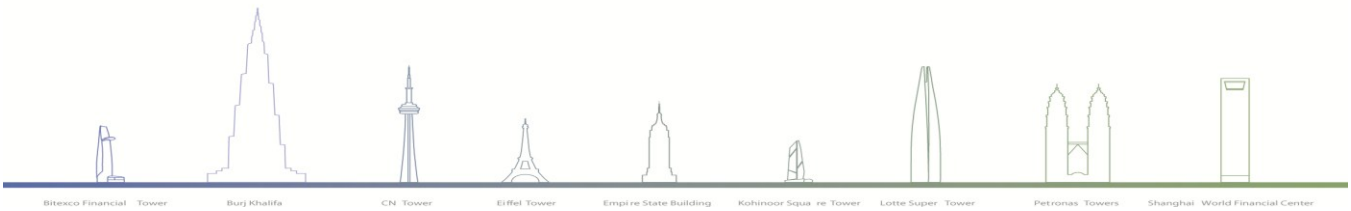
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello") di Otis Servizi Srl è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 ed è stato adottato nel 2006.

Il Modello è stato aggiornato da ultimo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 settembre 2026.

Il "Modello" rappresenta lo strumento predisposto dalla Società ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

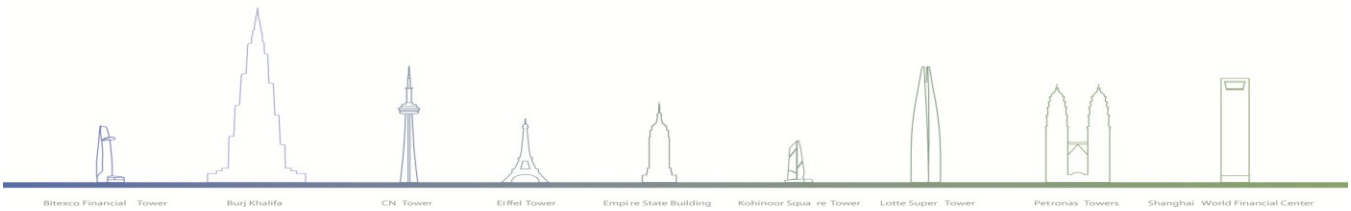


Indice

DEFINIZIONI 4

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 7
    1.1 Premesse 7
    1.2 Le Linee Guida 11
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 11
    2.1 Il modello adottato: struttura 11
3. LA SOCIETA` OTIS SERVIZI SRL 12
    3.1 Premessa: Panoramica OTIS 12
4. CORPORATE GOVERNANCE 15
    4.1 Assemblea dei Soci 15
    4.2 Consiglio di Amministrazione 15
    4.3 Organo di controllo 14
    4.4 Società di Revisione per il controllo legale dei conti 15
    4.5 Il sistema di controllo interno 16
5. PROCESSI ORGANIZZATIVI 16
6. AREE E ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA 18
7. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO 18
8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI 19



9. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI 19

10. IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI 20

10.1. Le sanzioni disciplinari 20

11. ORGANISMO DI VIGILANZA 23

11.1 nomina e durata in carica 23

11.2 Compiti 23

11.3 Composizione 24

11.4 Il requisito della professionalità 25

11.5 Il requisito della indipendenza 25

11.6 Effettività e continuità dell'azione 25

11.7 Linee di riporto 25

11.8 Obblighi di informazione verso l'organismo di vigilanza 26

11.9 Autonomia finanziaria 29

11.10 Statuto Organismo di Vigilanza 29

11.11 La scelta operata da Otis Servizi S.r.l. 29

ALLEGATI

1) **Elenco reati presupposto**
2) **Mappatura delle attività a rischio**
3) **Statuto dell'OdV**
4) **Procedura di segnalazione ex D. Lgs. 24/2023**

SEZIONI DELLA PARTE SPECIALE

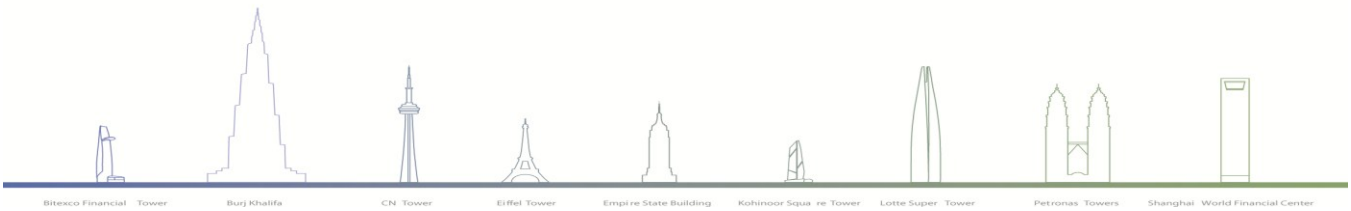
a) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);

b) Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto);

c) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto);

d) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto);

e) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto);



f) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 24 *decies* del Decreto);

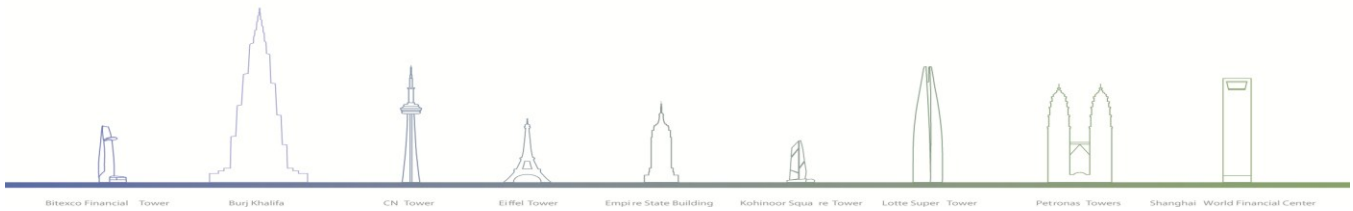
g) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto), Reati transnazionali (Legge n. 146 del 16 marzo 2006), impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 24 *duodecies* del Decreto) e delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del Decreto);

h) Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto);

i) Reati informatici (art. 24 *bis* del Decreto);

l) Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto);

m) Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'unione europea (art. 25 *octies.2* del Decreto).



DEFINIZIONI

Aree a rischio: sono le aree di attività di business nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto;

Attività a rischio o aree sensibili: sono i processi nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la loro attività all'interno dell'organizzazione della Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie;

Capogruppo: indica Cypress Holdings Srl, avente sede legale in Milano, Via Pontaccio 10;

Decreto: indica il D. Lgs. N. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

Destinatari: sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello;

Gruppo OTIS: In Italia il Gruppo Otis vede quale capogruppo Cypress Holdings Srl, la quale controlla *intera alia* Otis Servizi Srl e Ceam Srl (www.otis.com/site/it/Pages/default.aspx);

Linee Guida: indica le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/2001" pubblicate da Confindustria da ultimo nel giugno 2021;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al presente documento unitamente ai relativi allegati;

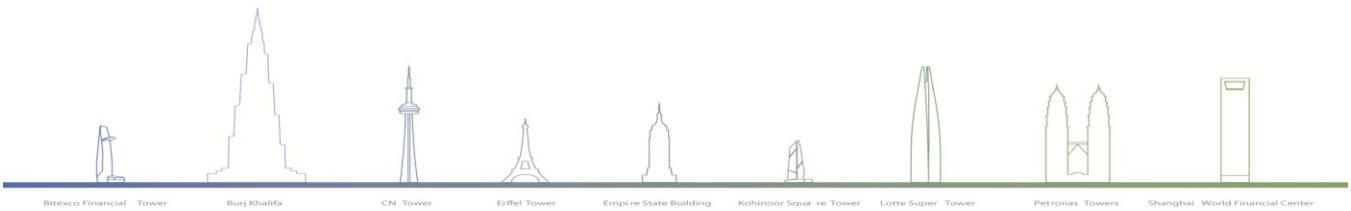
Organismo di Vigilanza o OdV: indica l'Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6 del Decreto ed indicato al Capitolo 11 del presente Modello;

Reati Presupposto: sono i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;

Società: indica **Otis Servizi Srl,** avente sede legale in Cassina de' Pecchi (MI), Via Roma n. 108;

Soggetti Apicali: sono le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società;

Soggetti sottoposti all'altrui direzione: sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali.



PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"

Principi generali

1.1 Premesse

Introduzione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d'ora in avanti D.lgs 231/01 o il Decreto) attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il "reato", la responsabilità penale dell'ente di appartenenza che ne ha tratto **interesse** e/o **vantaggio.**

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di **responsabilità diretta e autonoma** degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita "amministrativa", ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di **responsabilità penale**.

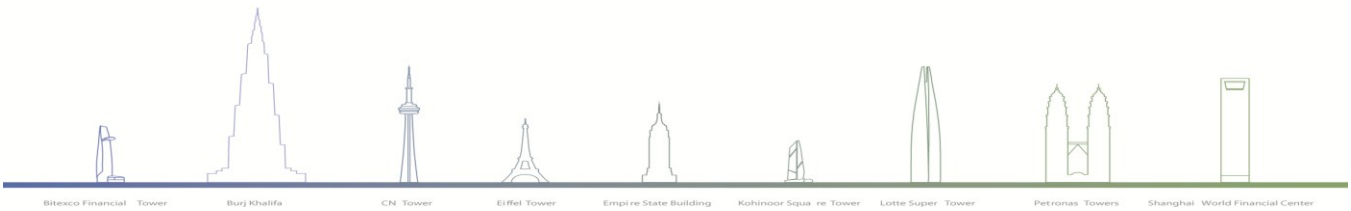
I soggetti

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l'insorgere della responsabilità in capo all'ente, devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza. In particolare, l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti "apicali";
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente.

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc).

L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da **soggetti** in posizione **apicale**, la Società non risponde se prova che:



a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

L'art. 7 dispone che l'ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un **soggetto sottoposto all'altrui direzione** è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza**; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la Pubblica Accusa) se l'ente ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

L'interesse o il vantaggio della Società

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati ***"nell'interesse o a vantaggio della Società",*** escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'ente dal D.Lgs. 231/2001 discende da una **"colpa nell'organizzazione"** della persona giuridica (*ex plurimis*, Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735).

I reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231/2001

Viene allegato l'elenco dei reati presupposto (Allegato 1) aggiornato alla data ivi indicata.

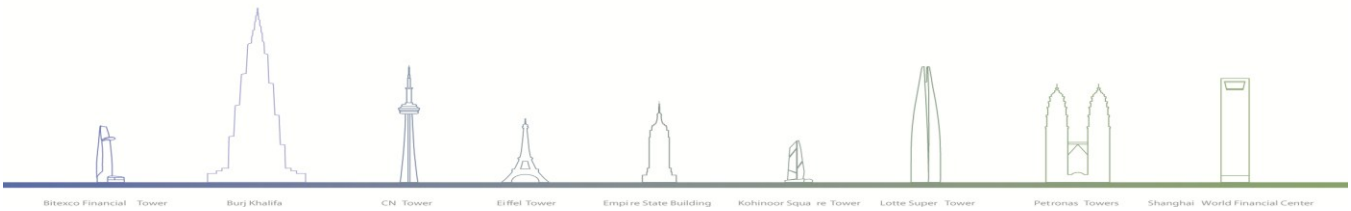
Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- quelle **pecuniarie**, che consistono in una somma di denaro quantificata in base alla gravità del Reato, al grado di responsabilità della Società, all'attività svolta per eliminare/attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti. In caso di condanna della Società la sanzione pecuniaria è sempre applicata ed al relativo pagamento è tenuta solo la Società con il suo patrimonio.

  Per i Reati Presupposto diversi da quelli di cui all'art. 25-octies.2 del Decreto, la sanzione pecuniaria è determinata secondo un sistema per quote, nel quale il numero e l'importo delle singole quote vengono fissati dal Giudice in funzione delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

  Con riferimento, invece, ai soli reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea, introdotti nel catalogo dei Reati Presupposto dal D.Lgs. 30



dicembre 2025, n. 211, il legislatore ha introdotto un diverso meccanismo sanzionatorio che prevede sanzioni pecuniarie proporzionali al fatturato globale dell'Ente (tra lo 0,5% e il 5%) riferito all'esercizio finanziario precedente a quello in cui è stato commesso il reato ovvero, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione. Qualora non sia possibile determinare il fatturato globale, le sanzioni sono applicate in misura fissa: da euro 3 milioni a euro 40 milioni per i reati più gravi e da euro 1 milione a euro 8 milioni per la violazione degli obblighi informativi;

- quelle **interdittive** (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Le sanzioni interdittive hanno durata temporanea, da determinarsi da parte del giudice in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni; possono essere applicate in misura maggiore (fino a sette anni) nei casi di condanna per alcune ipotesi di corruzione.

  Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto la gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche in **sede cautelare** per una durata massima di 6 mesi. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.

- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;

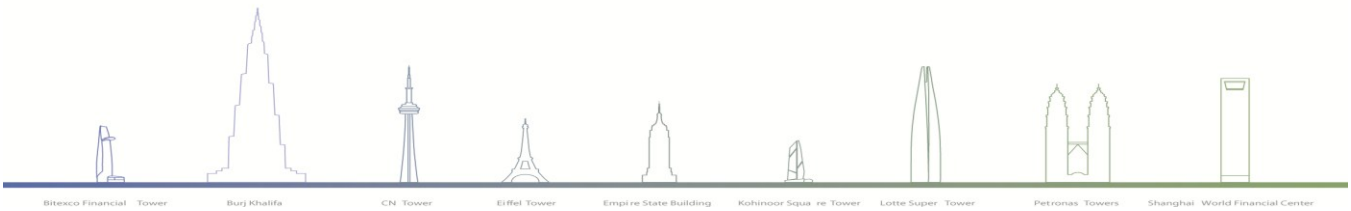
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene sempre disposta con la sentenza di condanna.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.



La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (per tutte, Sentenza n. 36083/2009) che l'assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell'Ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

Requisiti dei modelli

Perché i modelli siano efficaci - **e giudicati idonei allo scopo** - devono rispondere **concretamente** alle seguenti esigenze:

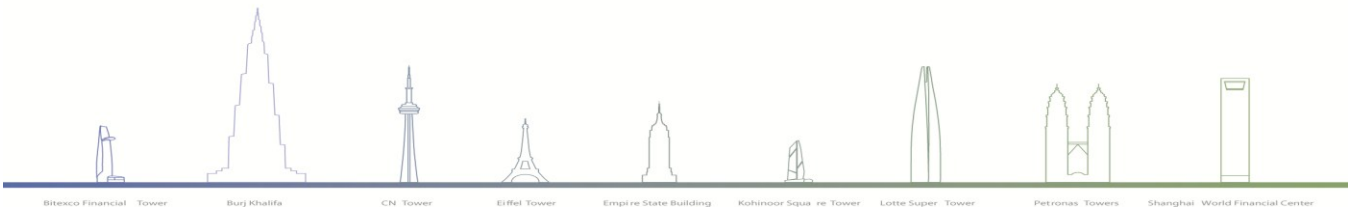
- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del modello e della conseguente valutazione d'idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati, in particolare la Corte di Cassazione (andando di contrario avviso al GUP di Milano in data 17.11.2009 e alla Corte d'Appello di Milano in data 21.03.2012) ha statuito, in sintesi, che "*un modello è idoneo quando le procedure a sostegno dello stesso sono idonee a evitare la commissione del reato presupposto*".

E' altresì importante sottolineare quanto enunciato, sempre dal G.I.P. di Milano, Giudice dott. D'Arcangelo, in data 3 novembre 2010 (dep. 3 gennaio 2011). Detta pronuncia ha fissato il principio secondo il quale "*l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori*[1]".

Le citate pronunce, seppur datate, rimangono un riferimento sui criteri di valutazione di idoneità del modello ed hanno trovato conferma in una successiva sentenza (Cass. pen., sez. V, 18 dicembre 2013, n. 4677, P.G. in proc. Impregilo S.p.A., Rv. 257988) in cui la Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi sulla idoneità dei presìdi individuati dal Modello al fine di minimizzare il

[1] Nella suddetta pronuncia si legge che *"il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca"* [...] *"il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico"*.



rischio di commissione di reati, ha affermato che «il giudizio [sull'idoneità del Modello stesso] si sostanzia in una valutazione del Modello concretamente adottato dall'azienda, in un'ottica di conformità/adeguatezza del predetto rispetto agli scopi che esso si propone di raggiungere.

Va infine citata una più recente sentenza, emessa sempre nel proc. Impregilo S.p.A. (Cass. Pen., Sez. VI, n. 23401, 11.11.2021) in cui la Corte di Cassazione ha stabilito che nella valutazione di idoneità del modello il giudice dovrà idealmente collocarsi nel momento in cui il reato è stato commesso e verificarne la prevedibilità ed evitabilità, secondo il meccanismo epistemico della "prognosi postuma" e che le linee guida [in primis quelle di Confindustria, come richiamate nel Presente Modello], costituiscono un parametro di riferimento per la redazione dei Modelli.

Il Modello inoltre deve prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

1.2 Le Linee Guida

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/2001" pubblicate da Confindustria nel mese di giugno 2021. Eventuali divergenze rispetto alle precitate Linee Guida e criteri sono il frutto di scelte ponderate della Società che ha inteso meglio personalizzare e adattare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà.

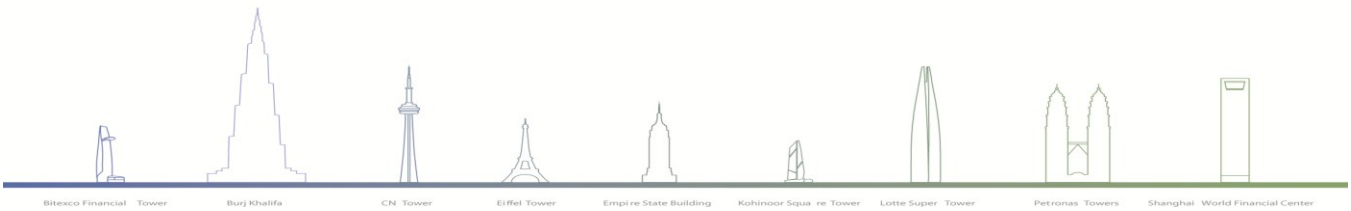
Come descritto, Otis Servizi Srl fa riferimento al Gruppo OTIS. Quanto alla problematica relativa a "**Modello Organizzativo e Gruppi",** il D.Lgs. 231/2001 non chiarisce come si configuri la responsabilità dell'impresa nell'ambito dei gruppi societari. La lacuna legislativa ha condotto a diverse interpretazioni ed ha comportato l'emissione di alcune pronunce di merito che hanno visto estendere la responsabilità alla Società controllante o a più imprese del gruppo, attraverso il richiamo al concetto dell'interesse di gruppo o alla figura dell'amministratore di fatto. La giurisprudenza (Sentenza Corte di Cassazione, V^ Sezione Penale, N. 24583 del 20.6.2011) ha affrontato questo tema affermando due principi significativi. Il primo, giusto il quale la holding e le altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere collettivamente ai sensi della disciplina 231/01 quando sia riscontrato un concorso tra il soggetto che commette il reato e il soggetto che ne beneficia. Il secondo richiede che i presupposti dell'interesse e del vantaggio debbano sussistere in concreto procurando alla Società una effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente di contenuto patrimoniale.

Per quanto sopra esposto, trattandosi di Società facente capo ad un Gruppo ci si è determinati a seguire, pur nell'ambito dell'autonomia strutturale e funzionale di Otis Servizi Srl, le linee guida adottate dalla Controllante Cypress Holdings Srl.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Il modello adottato: struttura

Il presente Modello si compone di una parte generale e di una parte speciale suddivisa in più



sezioni.

La parte generale, premessi brevi cenni normativi, descrive l'attuale struttura organizzativa di Otis Servizi Srl e il suo organigramma; le linee di dipendenza gerarchica, le varie funzioni ed i relativi compiti e responsabilità; le Aree e le Attività a rischio; le attività adottate per la formazione ed informazione dei dipendenti; le linee guida del sistema disciplinare; i criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza nonché i reati che costituiscono il presupposto per l'applicazione del Decreto.

Ne costituiscono parte integrante i seguenti allegati:

1. Elenco dei reati presupposto,
2. Mappatura delle attività a rischio reato,
3. Statuto dell'Organismo di Vigilanza,
4. Procedura di segnalazione ex D. Lgs. 24/2023.

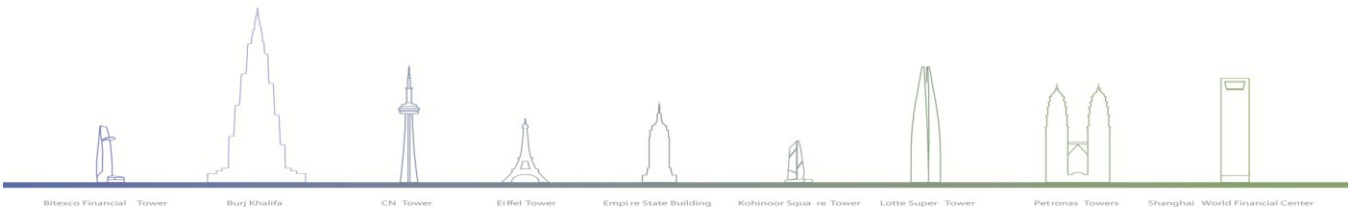
La parte speciale tratta delle singole Aree ed Attività a rischio, identificate ed evidenziate nella mappatura, l'astratta verificabilità dei reati di cui sopra e le concrete modalità adottate al fine di scongiurare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.

Particolare importanza è stata ovviamente attribuita alla individuazione dei principi e delle procedure volte a scongiurare o a ridurre per quanto possibile il rischio di teorica commissione dei reati di cui sopra.

3. LA SOCIETA` OTIS SERVIZI SRL

3.1 Premessa: Panoramica OTIS

Otis Elevator Worldwide (sede principale nel Connecticut, USA), è una società quotata in borsa al NYSE – New York Stock Exchange, dal 3 aprile 2020. Precedentemente era una divisione di UTC United Technologies Corporation, ugualmente quotata al NYSE ed è Leader mondiale nella produzione, installazione e manutenzione di ascensori, scale e tappeti mobili.





2,4 milioni di ascensori e scale mobili Otis installati nel mondo.



Circa 68.000 dipendenti in tutto il mondo, di cui 53.000 fuori dagli Stati Uniti.

Otis offre prodotti e servizi in più 200 paesi del mondo.





2 milioni di ascensori e scale mobili in manutenzione in tutto il mondo.



Principali siti produttivi in America, Europa e Asia.

Alcuni edifici "icone" in cui sono istallati impianti OTIS in Europa



Londra, metropolitana



Torre Eiffel, Parigi



Torre Granite, Parigi



Vaticano, Roma

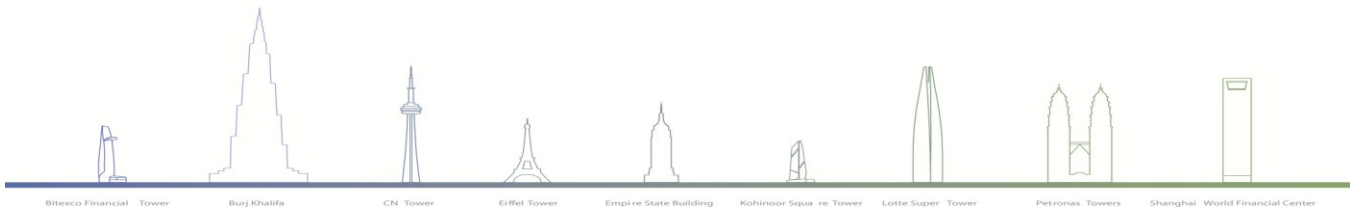


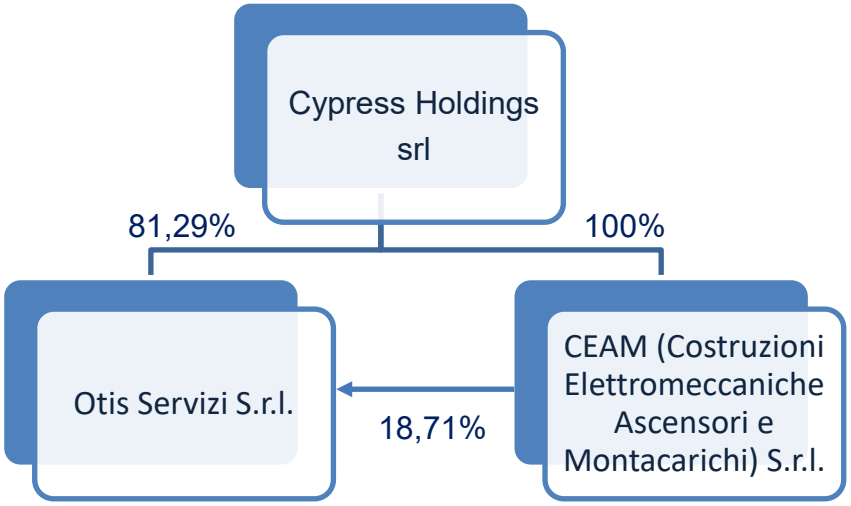
Sony Center, Berlino

https://www.otis.com/corporate/our-company/

Otis Servizi srl è stata costituita il 16/07/1999 e ha sede Legale e Amministrativa in via Roma 108, 20051 Cassina de Pecchi (MI).

La struttura societaria aggiornata del Gruppo Otis in Italia è la seguente:



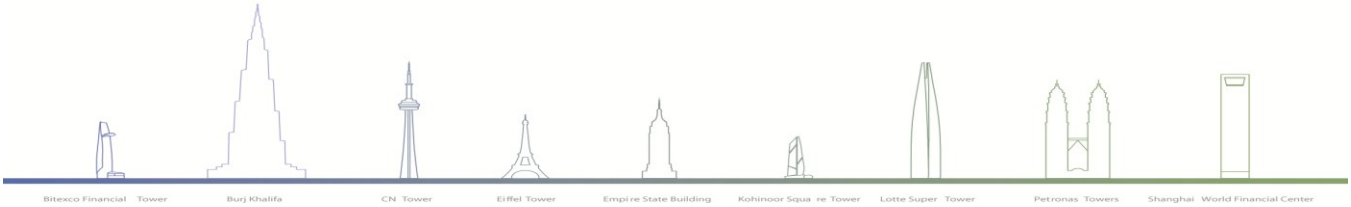


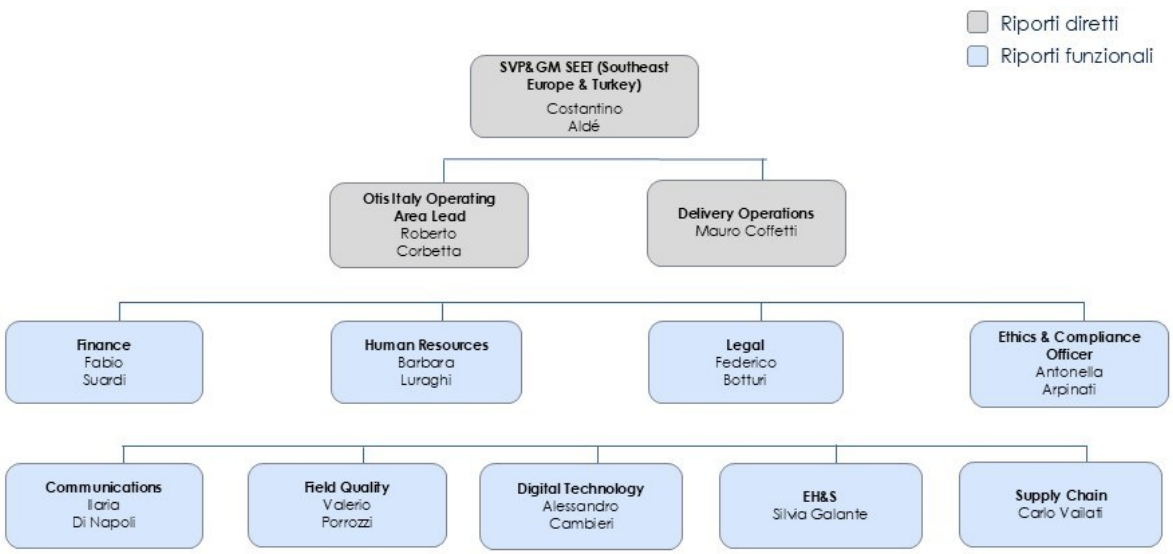
In Italia, Otis è presente con una copertura capillare di tutto il territorio nazionale che garantisce assistenza commerciale e tecnica per l'installazione di ascensori, montacarichi, scale e tappeti mobili in nuovi edifici e per la manutenzione e l'ammodernamento di impianti esistenti.

Attraverso il suo centro di assistenza tecnica attivo 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, Otis offre il più avanzato servizio di manutenzione realizzato da tecnici specializzati e di elevata professionalità. Propone inoltre soluzioni per l'ammodernamento conformi alle normative in vigore, con l'obiettivo di fornire agli impianti valore aggiunto per tutti gli utenti: sicurezza, prestazioni ed efficienza energetica.

Tra i recenti progetti di rilievo ricordiamo: Aeroporti di Roma (Roma), Marina Militare Italiana/Fincantieri (TS), Mole Antonelliana (TO), metropolitana di Torino (TO), Torre Pontina (Latina), Pirelli (MI), Duomo (MI), Torre Velasca (MI), Biblioteca Vaticana (CdV), Colosseo (RM) Fiera di Roma (RM), Palazzo ENI (RM), Metro Napoli (NA), Torre NET (PD), Crystal Palace (BS), Ospedale di Firenze (FI), Torre Isozaki (MI).

Alla data del 30.11.2025 la Società conta complessivamente circa 973 dipendenti, suddivisi nelle direzioni rappresentanti nel seguente schema:





4. CORPORATE GOVERNANCE

Otis Servizi Srl ha un capitale sociale di Euro 11.500.000,00 i.v..

4.1 Assemblea dei Soci

L'assemblea dei soci è regolata dalle norme previste dal Codice Civile integrato da quanto disposto dallo Statuto Sociale.

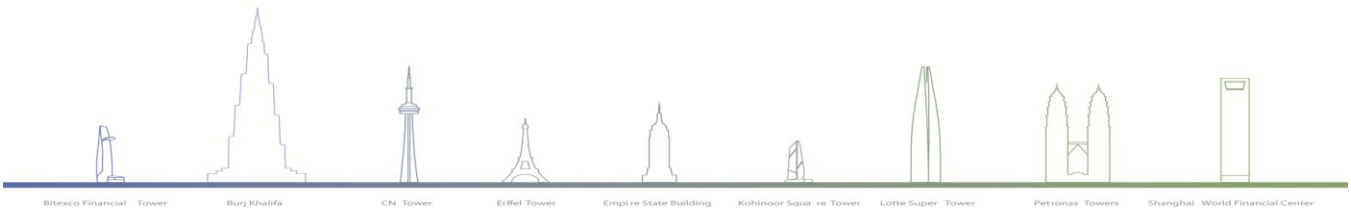
La Società ha optato per un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale e, pertanto, sono stati nominati un Consiglio di Amministrazione e la Società di Revisione alla quale è stato affidato il controllo legale dei conti ai sensi dell'art. 2409 ter del Codice Civile.

4.2 Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione ai sensi dello Statuto Sociale. Al Consiglio spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione, ivi compresa la facoltà di nominare direttori e procuratori stabilendone i poteri, anche di rappresentanza, le attribuzioni e la retribuzione come da Statuto Sociale.

4.3 Società di Revisione per il controllo legale dei conti

Secondo quanto previsto dallo Statuto Sociale, il controllo legale dei conti è stato affidato ad una Società di Revisione iscritta all'Albo dei Revisori.



4.4 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati. In relazione ai processi organizzativi di seguito descritti, sono applicate costantemente circa 228 procedure sottoposte a revisione periodica anche in funzione 231/01.

5. PROCESSI ORGANIZZATIVI

La struttura organizzativa di Otis Servizi è suddivisa in diverse direzioni che corrispondono ad altrettanti processi organizzativi.

Di seguito vengono descritte le principali caratteristiche e responsabilità delle principali Direzioni:

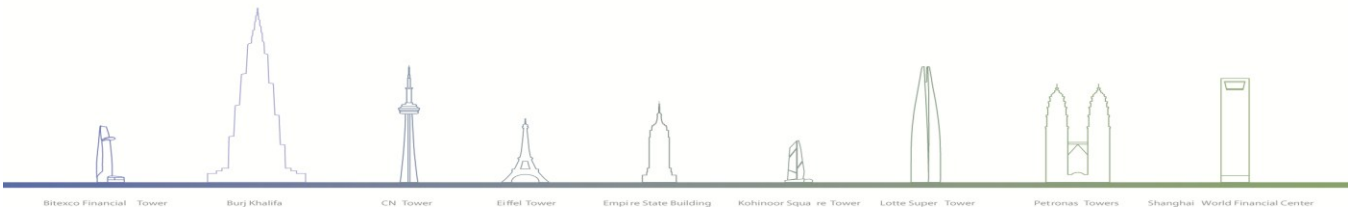
- **Direzione Generale Otis Servizi Srl**: garantire ed implementare nell'ambito delle politiche aziendali, tutti i piani operativi e strategici necessari per il raggiungimento degli obiettivi della Società con riferimento all'attività di vendita, manutenzione, ammodernamento e riparazione del parco impianti. Assicurare il coordinamento complessivo di tutte le attività organizzative, amministrative, tecniche e commerciali della Società.

- **Supply Chain**: cura l'approvvigionamento dei materiali, dei servizi e delle attrezzature per il soddisfacimento delle necessità delle Società del Gruppo e gestisce il parco auto aziendale;

- **Delivery Operations (DO)**: composta dai seguenti Dipartimenti: Sales Support, Field Admin Support , Field Support e Customer Care Center, che si occupano di fornire supporto su tutti gli aspetti tecnici e ingegneristici, documentazione tecnica, sviluppo nuove soluzioni tecniche, studi di fattibilità, nonché formazione tecnica su Impianti nuovi e ammodernamenti (CLC-MOD)

- **Direzione Field** composta dai seguenti uffici: Field Quality Documentation (FQD) - Field Operation Department (FOD), Field Digitalisation e Field Management. Tali funzioni si occupano di fornire supporto tecnico specializzato, implementazione di nuove procedure e relativa formazione, progetti di digitalizzazione e gestione operativa a tutte le filiali presenti sul territorio

- **Direzione Operations**: garantire nell'area dei montaggi e dei servizi, la validità dei modelli organizzativi in essere, promuovere l'innovazione per conseguire maggior qualità e produttività, in linea con l'evoluzione di nuove tecnologie. Assicurare il coordinamento complessivo di tutte le attività relative al montaggio, diretto e in subappalto e alla fornitura di servizi. Nonché assicurare il coordinamento complessivo di tutte le attività commerciali



relative alla vendita di impianti di nuova realizzazione sul mercato italiano ed il coordinamento delle dedicate strutture di vendita e di supporto alla vendita

- **Direzione legale**: assicurare il coordinamento complessivo di tutte le attività societarie e legali del Gruppo.

- **Direzione risorse umane**: garantire la gestione ed il coordinamento complessivo di tutte le attività di gestione, formazione e sviluppo delle risorse umane della Società. Assicurare l'emanazione di regolamenti interni e l'attuazione delle politiche di assunzione, gestione, formazione e sviluppo del personale. Curare gli adempimenti di legge e contrattuali previsti in materia di rapporti di lavoro, nonché la gestione delle relazioni industriali della Società e dell'ufficio paghe.

- **Direzione finanziaria**: garantire la corretta gestione ed il coordinamento complessivo di tutte le attività finanziarie, amministrative, previdenziali, fiscali, tributarie, civilistiche, contabili e di bilancio della Società, con particolare riferimento alla predisposizione del bilancio della Società ed al rispetto di ogni adempimento fiscale e tributario in genere.

- **Direzione sicurezza ed ambiente**: Coordinare le problematiche connesse alla sicurezza ed igiene del lavoro ed alla salvaguardia ambientale, con particolare riguardo, alle attività di regolamentazione interna, sensibilizzazione, informazione, formazione, assistenza e consulenza all'implementazione ed applicazione delle procedure.

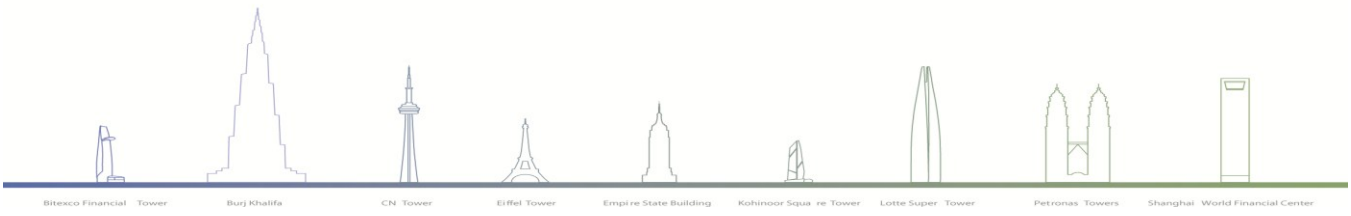
- **Direzione qualità:** diffondere nella Società i concetti guida del Sistema Qualità, attraverso l'adozione e la divulgazione di specifiche metodologie. Assicurare lo sviluppo e l'applicazione dei processi di Controllo della Qualità sulla base della normativa ISO 9000

- **Direzione IT**: definire, in linea con le politiche aziendali, le strategie informatiche del gruppo Otis in Italia e proporre le strategie ed i piani aziendali in materia di sistemi informativi, per garantirne l'efficacia, l'efficienza ed un adeguato dimensionamento delle risorse.

- **Direzione comunicazione:** realizzare e supportare tutte le campagne di comunicazione, controllare le donazioni, gestire le comunicazioni nei periodi di crisi.

- **Etica e Conformità:** assicurare che tutti i dipendenti agiscano nel rispetto degli Assoluti di Otis, in particolare Sicurezza, Etica e Qualità, valori fondamentali che stabiliscono standard di condotta e principi etici che guidano tutti i dipendenti nelle decisioni quotidiane, indipendentemente dai confini geografici, dai ruoli, dalle funzioni o dalle culture.

Ciascuna direzione ha adottato una procedura che descrive i propri processi e le proprie aree di intervento, con rinvio alle varie procedure attuative/descrittive.



6. AREE E ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA

Al fine di consentire l'individuazione delle aree e attività a rischio di reato, secondo quanto disposto dal Decreto, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita potrebbe derivare la responsabilità a carico di Otis Servizi Srl.

I risultati dell'attività di mappatura, raccolti nell'Allegato 2 e regolarmente aggiornati (ciascuna parte speciale nella data indicata, da ultimo nel 2024 che ha visto una revisione generale dell'intero documento), denominato "*Mappa delle Attività a rischio di reato*", hanno consentito:

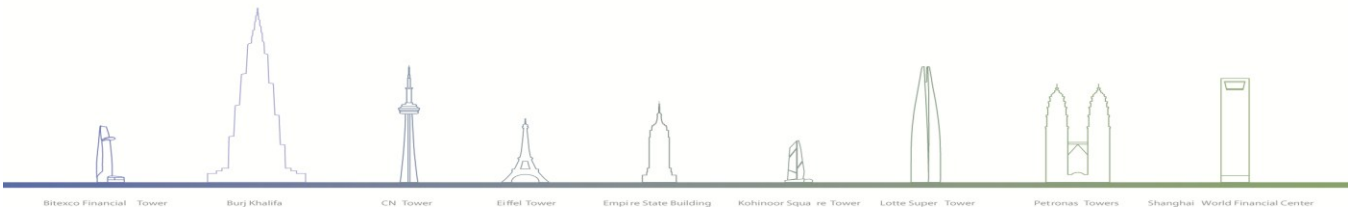
- la preliminare identificazione delle attività che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle Attività a rischio di reato;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio/reato;
- la valutazione dei rischi di reato e;
- le strutture aziendali coinvolte;
- i reati astrattamente realizzabili;
- le procedure (ivi compreso Otis Absolutes, regolamenti, etc.) a presidio dei rischi/reati come meglio di seguito illustrati.

7. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

La mappatura delle aree e attività aziendali "a rischio di reato" ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero verificare le condizioni e le circostanze per la commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha dato impulso alle procedure che disciplinano i processi aziendali sensibili affinché le stesse siano conformi ai seguenti principi generali:

- segregazione delle funzioni. L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto di più attività considerate "nodali" all'interno della stessa Attività;
- formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi. Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procedure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;



- formalizzazione del controllo. I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli;

- codificazione dei processi. I processi aziendali sensibili sono, per quanto possibile, codificati, ossia disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché, ove possibile e/o necessario, i criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia;

- tutela della segretezza. Le procedure informatiche adottate nello svolgimento dei processi aziendali sensibili sono protette da accessi non autorizzati sia interni che esterni mediante adeguate misure fisiche e/o informatiche.

I controlli sull'effettività del sistema di procedure che pure coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, i dirigenti e tutto il personale, sono demandati agli organi di controllo definiti dal sistema di *governance* di Otis Servizi Srl, che prevede la presenza della Società di Revisione a cui è demandato il controllo legale dei conti, nonché all'Organismo di Vigilanza, dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza. Con riferimento a quest'ultimo, il Modello individua i criteri adottati per la sua composizione, le modalità attraverso le quali garantire a tale organo un continuo flusso di informazioni e l'obbligo in capo al medesimo di documentare le verifiche effettuate.

8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Otis Servizi, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

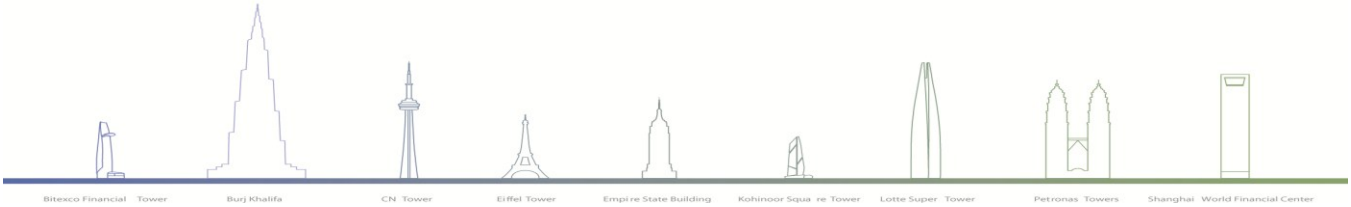
L'attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione riguarda tutto il personale, compresi i soggetti apicali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

9. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Otis Sevizi sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.



10. IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI

Condizioni necessarie per garantire l'effettività (e l'idoneità) del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione nelle varie procedure del Modello. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal Decreto.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai soggetti apicali, a tutti i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza nonché ai collaboratori e ai terzi che operino per conto di Otis Servizi con adeguate sanzioni di carattere disciplinare e, laddove necessario, di carattere contrattuale/negoziale.

Con riferimento al Decreto 231/2001 l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il sistema disciplinare predisposto al fine di dare attuazione al Decreto si fonda sui principi desunti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n° 300/70), e dal C.C.N.L. e qui di seguito illustrati.

10.1. Le sanzioni disciplinari

Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari

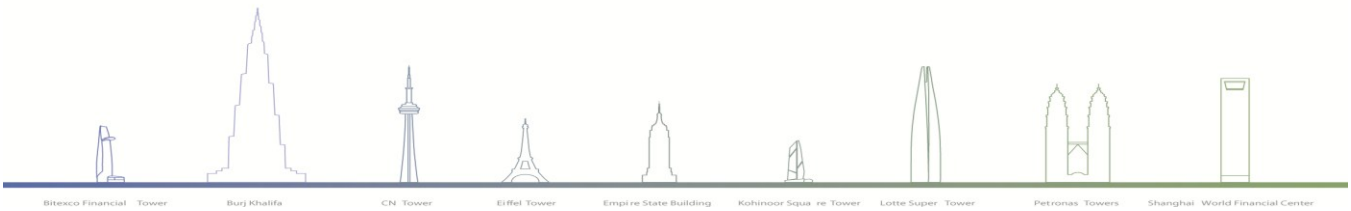
Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, ivi compresi i Dirigenti, in violazione delle regole e dei principi comportamentali previsti nel Modello.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi possono variare in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri:

- condotta (dolo o colpa)
- mansioni, qualifica e livello del dipendente
- rilevanza degli obblighi violati
- potenzialità del danno derivante a Otis Servizi
- recidiva.

In caso di commissione di più violazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà applicarsi la sanzione più grave.

La violazione delle disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, nel rispetto degli artt. 2104, 2106 e 2118 c.c., 7 della Legge 300/70, nonché della Legge 604/66, del C.C.N.L. applicato e vigente, con l'applicabilità, nei casi più gravi dell'art. 2119 c.c.



Criteri di correlazione

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli amministratori, dei dipendenti e degli altri soggetti terzi come segue:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti da Otis Servizi sia in forma scritta che verbale nell'esecuzione di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio:
   - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne, scritte o verbali;

   - che integrino gli estremi della colpa lieve (**violazione di lieve entità**).

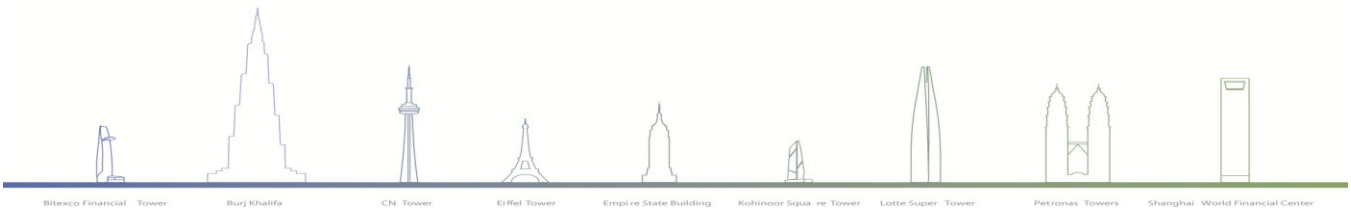
2. Comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro quale l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, dei comportamenti di cui al punto 1) commessi con dolo o colpa grave (**violazione di grave entità**).

3. Comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrino gli estremi di uno o più reati presupposto o comunque diretti in modo non equivoco al compimento di tali reati (**violazione di grave entità e con pregiudizio per Otis Servizi**). Tra queste ultime va ricompreso
   - l'aver effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate nonché le violazioni descritte dall'art. 21, comma 1°, D. Lgs. 24/2023 (c.d. "Whistleblowing"):
     a. l'aver commesso ritorsioni o avere ostacolato (o tentato di ostacolare) una segnalazione o aver violato l'obbligo di riservatezza delle segnalazioni e del segnalante;
     b. non aver istituito i canali di segnalazione, non aver adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero averle adottate in maniera non conforme al dettato normativo, nonché il non aver svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
     c. quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
   - la realizzazione di condotte dolosamente elusive di obblighi, divieti o limitazioni normativamente previsti, anche mediante operazioni artificiosamente strutturate o frazionate al fine di aggirarli.

Sanzioni applicabili a impiegati e operai

A seguito del procedimento disciplinare ex art. 7, Legge 300/70, tenuto conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, il lavoratore, responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari previste dal C.N.L.L.:

- ammonizione verbale (infrazione di lieve entità);



- ammonizione scritta (infrazioni di gravità inferiore di quelle di cui ai punti successivi);

- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione (art. 27, 5° comma, lett. c);

- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro (recidiva della multa; art. 27, 5° comma, lett. d),

- licenziamento (art. 27, 5° comma, lett. e).

Sanzioni applicabili ai dirigenti

Sebbene la procedura disciplinare ex art. 7, Legge 300/70 non sia applicabile ai Dirigenti, è opportuno prevedere la garanzia procedurale prevista dallo Statuto dei Lavoratori anche ai Dirigenti.

Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, in caso di violazioni delle disposizioni previste dal Modello, il Dirigente sarà soggetto alle seguenti sanzioni:

- lettera di richiamo (violazioni di lieve entità);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione con altresì decurtazione del premio di retribuzione variabile "MBO" (violazione di grave entità);
- risoluzione del rapporto con altresì perdita del diritto al premio di retribuzione variabile "MBO" (violazioni di grave entità e con pregiudizio per la Società).

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla Società da parte del Dirigente.

Provvedimenti nei confronti di Amministratori

In caso di violazione del Modello e/o relativi Protocolli da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza – venuto a conoscenza di ciò - informerà l'intero Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le opportune iniziative.

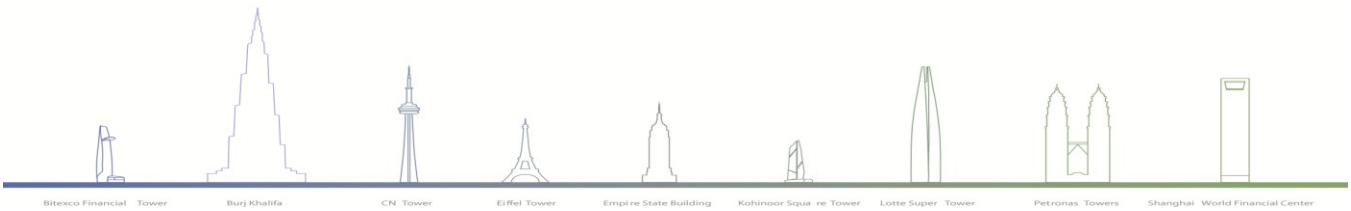
In caso di gravi violazioni non giustificate, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

La Società potrà irrogare inoltre, valutata la gravità delle singole violazioni, anche sanzioni quali la censura scritta o altra prevista dalla normativa italiana giuslavoristica.

Sanzioni applicabili a consulenti, collaboratori e partner

La Società, in caso di violazione del Modello potrà:

- contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal presente Modello, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente, nonché



- richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento.

- risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, ex art. 1453 c.c.

Tenuto conto della natura, del valore, della durata dell'incarico conferito da Otis Servizi si potrà valutare, caso per caso, l'opportunità di inserire clausole penali, al fine di ottenere una funzione deterrente di condotte anche solo sospette di violazione e di predeterminare la quantificazione del danno, al quale potrà aggiungersi un ulteriore e maggiore danno da quantificarsi successivamente e in sede giudiziale.

11. ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1 nomina e durata in carica

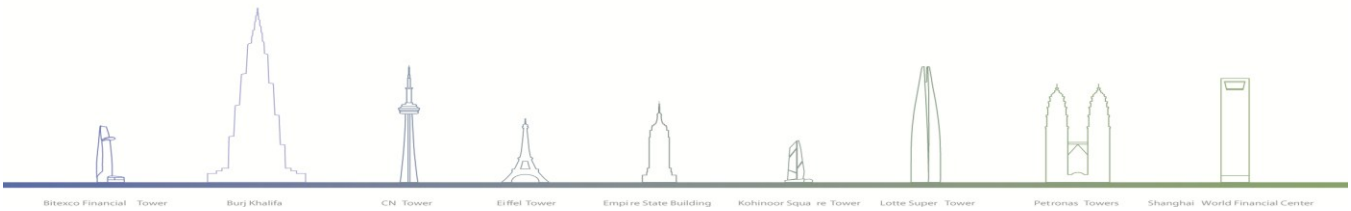
Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di Otis Servizi deve pertanto provvedere alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo rimarrà in carica per un periodo di tre anni. I membri potranno essere rieletti, sono revocabili solo per giusta causa e decadono per il venir meno dei requisiti di indipendenza di seguito meglio contemplati o per assenza ingiustificata dalle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

11.2 Compiti

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

a. Vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle aree a rischio di reato individuate nelle parti speciali. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuato chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione. L'Organismo dovrà attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai responsabili delle Direzioni e/o ai vertici aziendali e agli organi sociali a ciò deputati.
b. Verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, il mantenimento nel tempo dei



requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della *governance* nel suo complesso.

c. Proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti. In particolare, l'Organismo deve:
   - accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
   - collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
   - promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti di Otis Servizi del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché collaborando con le funzioni responsabili delle Risorse Umane alla istituzione di specifici seminari di formazione;
   - provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga per la concreta attuazione del Modello;
   - disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

11.3 Composizione

Nulla dispone il Decreto in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "o*rganismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*".

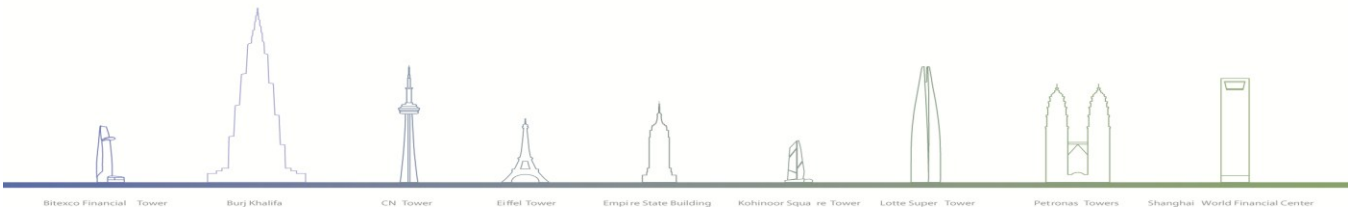
Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, D. Lgs. 231/01,[2] nelle Società di capitali le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte anche dal collegio sindacale.

Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale.

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai propri consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con

[2] Comma aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.



le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate, ciò anche sulla scorta dell'esperienza maturata dalla Società fin dalla iniziale adozione del Modello Organizzativo e conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

11.4 Il requisito della professionalità

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale dei singoli componenti dell'Organismo, i quali devono essere dotati di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge all'Organismo.

In particolare, le competenze cui si fa riferimento sono così individuabili:

- competenze legali penalistiche: padronanza della interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure; conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di *compliance* e dei controlli correlati;
- competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;
- competenze in ordine al controllo di flussi finanziari.

11.5 Il requisito della indipendenza

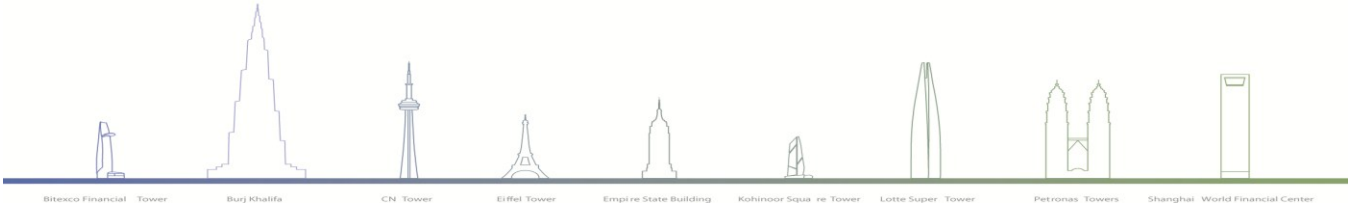
Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società. Il membro interno non può essere un amministratore di Otis Servizi e, limitatamente allo svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza, è affrancato dalle ordinarie linee di dipendenza gerarchica.

11.6 Effettività e continuità dell'azione

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. L'Organismo deve riunirsi collegialmente, per l'espletamento delle attività di verifica, almeno ogni due mesi. La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, da parte di un membro a due riunioni dell'Organismo di Vigilanza durante l'esercizio si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

11.7 Linee di riporto

L'Organismo di Vigilanza sarà posto in posizione referente al Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza indirizzerà al Consiglio di Amministrazione, salvo



specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere al Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

11.8 Obblighi di informazione verso l'organismo di vigilanza, canali di segnalazione e tutela del segnalante

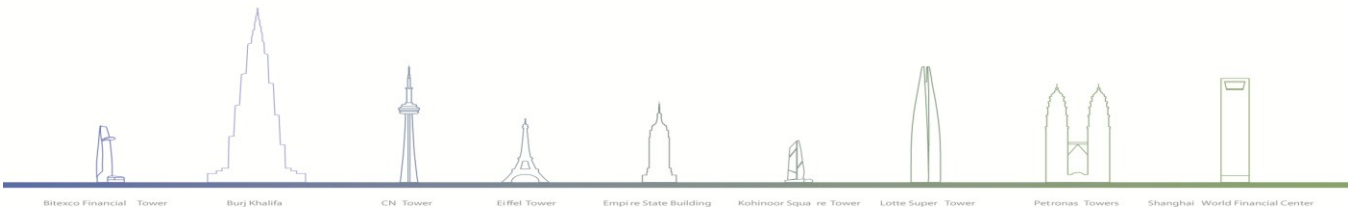
L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte di amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di OTIS SERVIZI S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'OdV stesso richieste alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di Attività a rischio di Reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Debbono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o via telematica all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività† di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;
- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.



In particolare:

- è fatto obbligo a tutti i Destinatari di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di reato previsti dal Decreto o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- la segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute nell'ottica dell'idoneità del Modello Organizzativo; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Modello in tema di sanzioni disciplinari.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare.

Le segnalazioni di eventuali anomalie e violazioni del Modello devono essere inviate direttamente all'OdV agli indirizzi di posta elettronica ovvero con ogni mezzo utile per raggiungere il Presidente e gli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza. Tutti i predetti indirizzi sono pubblicizzati sul sito della Società e nelle informative periodiche rivolte a tutti i dirigenti/dipendenti/collaboratori della Società.

La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni, in modo tale da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2*bis* del Decreto (modificato dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 che ha esteso anche al settore privato il c.d. "whistleblowing" e, successivamente, dall'art. 24, comma 5, D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24) il Modello deve prevedere:

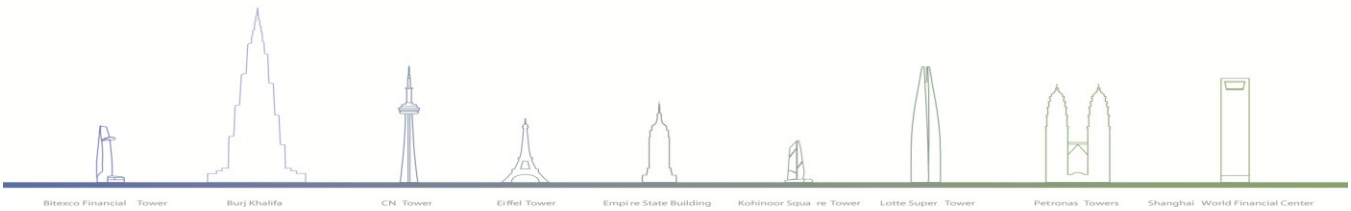
a) canali di segnalazione interna che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

b) il divieto di atti di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, nei confronti del segnalante e dei soggetti indicati dall'art. 3, comma 5°, D. Lgs. n. 24/2023 (facilitatori, colleghi, familiari, etc. del segnalatore) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

c) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. È inoltre previsto che l'adozione delle suddette misure discriminatorie nei confronti del segnalante possa essere denunciata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Il suddetto D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha inoltre:

- ampliato i fatti oggetto di segnalazione, oggi estesi - oltre alle già previste condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 o le violazioni del Modello Organizzativo adottato dalla Società – anche alle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società;



- riformulato in maniera molto dettagliata il novero dei soggetti tutelati (ai fini della riservatezza e del divieto di atti di ritorsione) in caso di segnalazione, tra i quali sono ricompresi i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società, i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società, gli azionisti.

- previsto la possibilità, qualora non sia stato attivato il canale esterno ed al ricorrere di altre condizioni descritte dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di utilizzare il canale esterno istituito dall'ANAC ovvero di divulgare pubblicamente il fatto.

La Società ha predisposto idonei canali di comunicazione che consentano le segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione.

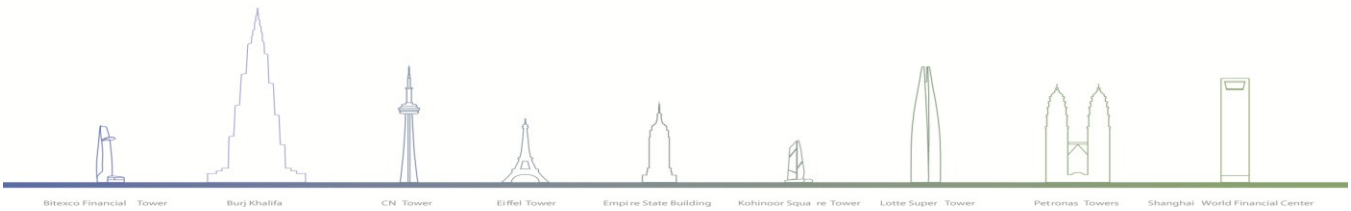
Ogni illecito può essere segnalato sul canale interno (pubblicizzato sia nell'intranet che sul sito della Società), che prevede la possibilità di fare segnalazioni *on line*, telefoniche (24/7) o anonime, le segnalazioni sono protette da sistemi di criptatura e vengono gestite da specialisti all'uopo incaricati garantendo la riservatezza sull'identità del segnalante e con la certezza di non essere destinatari di atti di ritorsione, anche solo tentati (salvi i casi di dolo o colpa grave).

11.9 Obblighi di segnalazione dell'OdV

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare tutte le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare tempestivamente per iscritto il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire tutto il supporto richiesto dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione al fine di valutare approfonditamente le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

Fermo quanto precede, qualora l'OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, si impegna a redigere apposita relazione scritta e a trasmetterla tempestivamente al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione. Detta segnalazione dovrà essere svolta nel rispetto della disciplina del whistleblowing.



11.10 Autonomia finanziaria

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

11.11 Statuto Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (Allegato N. 3).

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

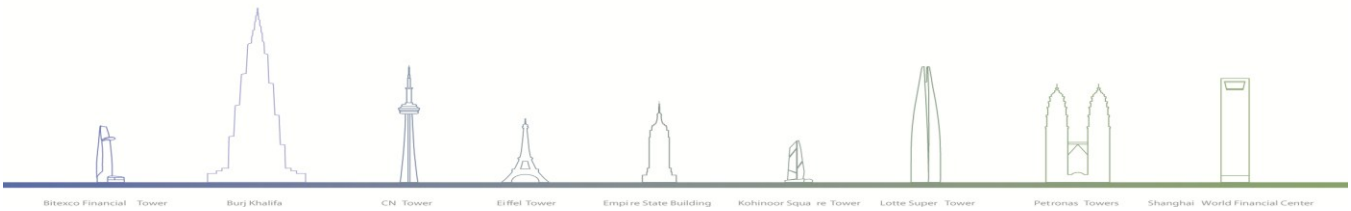
11.12 La scelta operata da Otis Servizi S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione di Otis Servizi Srl, ha ritenuto di confermare la scelta operata già da anni di conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza ad un organismo collegiale costituito ad hoc e composto da:

- un professionista indipendente, di formazione economica con specifica competenza sul controllo dei flussi finanziari;
- un avvocato penalista, che abbia maturato specifiche competenze nel settore del diritto penale dell'economia, sì da supportare costantemente l'operato dell'Organismo di Controllo con una "sensibilità giuridica" di tipo marcatamente "specialistico";
- un membro interno alla Società. Al fine di ulteriormente ampliare le professionalità dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di individuare quale membro interno il Legal Director della Società. Detto responsabile potrà facilitare la reale e concreta attività dell'Organismo di Vigilanza con le proprie conoscenze della struttura organizzativa e societaria ed apportare le proprie competenze di diritto civile e commerciale.

Tale soluzione, infatti, incontra tutti i requisiti previsti dalla normativa in termini di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Per svolgere al meglio i compiti previsti dal Decreto, l'OdV può, al proprio interno, fissare specifiche funzioni e attività in base alle specifiche competenze dei membri.



Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

* * *

