



**Via di Torre Spaccata n. 110 – 00173 Roma**

**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo  
(ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001)**

Adozione del 22.05.2018

Revisione n. 02 del 22.05.2018

# INDICE

DEFINIZIONI .....	3
<b>A. IL QUADRO NORMATIVO .....</b>	<b>7</b>
A.1. INTRODUZIONE .....	7
A.2. I REATI PRESUPPOSTO.....	8
A.3. MODALITÀ DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE .....	17
A.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	20
A.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....	22
A.6. LE SANZIONI.....	23
A.7. VICENDE MODIFICATIVE.....	26
<b>B. IL MODELLO DI OA POINT GROUP S.r.l.....</b>	<b>28</b>
B.1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ.....	28
B.2. OBIETTIVI PERSEGUITI ED ADOZIONE DEL MODELLO.....	29
B.3. FUNZIONE DEL MODELLO E SUE COMPONENTI PRINCIPALI .....	29
B.4. CODICE ETICO .....	34
B.5. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO .....	36
<b>C. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) .....</b>	<b>38</b>
C.1. NOMINA E VERIFICA DEI REQUISITI RICHIESTI.....	39
C.2. DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE/IMPLEMENTAZIONE DI COMPONENTI .....	41
C.3. REGOLE DI CONVOCAZIONE .....	41
C.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANO DI VIGILANZA (OdV).....	42
C.5. CONSULENTI ESTERNI.....	44
C.6. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	45
C.7. DOTAZIONE DI RISORSE FINANZIARIE ALL'OdV .....	46
C.8. ATTIVITÀ DI RELAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	46
<b>D. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>50</b>
D.1. PREMessa .....	50
D.2. DESTINATARI .....	52
D.3. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	53
D.4. MISURE SANZIONATORIE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	54
D.5. MISURE SANZIONATORIE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	55
D.6. MISURE SANZIONATORIE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI .....	56
<b>E. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO .....</b>	<b>57</b>

## Premessa

### Definizioni

Nel presente Modello si utilizzano le seguenti terminologie e definizioni riportate dalle Leggi e dalla Normativa di riferimento, al fine di sviluppare e implementare un sistema basato su responsabilità, documenti e prassi in materia di sicurezza, procedere ad una sistematica valutazione dei rischi, intervenire per la loro riduzione a livelli “accettabili” e riesaminare periodicamente l’implementazione dei piani di intervento.

- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Antitrust, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **Attività a rischio reato:** operazione o atto che espone l’Ente al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **Ente:** OA POINT GROUP S.r.l.
- **Codice Etico:** dichiarazione dei diritti, dei doveri (anche morali) e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nell’Ente, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi nell’azienda, fonte primaria di prevenzione e contrasto ai possibili illeciti ex D.Lgs. n. 231 dell’ 8 giugno 2001.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **Destinatari:** Soci, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Clienti, Organi di Controllo e tutti gli *stakeholder* della Società.

- **Dipendenti:** tutti coloro che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **Linee Guida:** le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'Ente (a particolari condizioni) l'esonero dalla responsabilità e dalle sanzioni annesse.

Le indicazioni fornite dalle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni Modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, deve essere costruito avendo riguardo alle caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dall'area geografica in cui essa opera.

- **Modello:** "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire i reati presupposto, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.
- **Organi Sociali:** Soci, Organo Amministrativo ed Organo di Controllo.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso. Diritti e doveri saranno esplicitati successivamente.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Processo sensibile:** processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale, alla concreta

realizzazione della fattispecie di reato.

- **Protocollo:** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **Reati:** i cosiddetti “reati presupposto / da catalogo”, ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Società in caso di violazione del Modello.
- **Soggetti Apicali:** tutti i Soci e gli Amministratori, nonché i soggetti titolari di deleghe di potere conferite direttamente da questi ultimi.
- **Politica, Salute e Sicurezza:** dichiarazione dell’Ente riguardo le proprie intenzioni e i propri principi, in relazione alle prestazioni di sicurezza e salute del personale e di tutti coloro che accedono ai locali aziendali; fornisce uno schema di riferimento per l’attività ed un indirizzo per la definizione degli obiettivi e dei traguardi in campo di sicurezza.
- **Sistema di Gestione della Sicurezza:** la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi, le risorse per elaborare ovvero mettere in atto, conseguire, riesaminare e mantenere attiva la politica della sicurezza.
- **Valutazione dei rischi:** il processo globale di stima da parte dell’Ente riguardo lo specifico rischio e la sua successiva definizione e classificazione
- **Prevenzione dei rischi:** uso dei processi (procedimenti), prassi, materiali o prodotti per evitare, ridurre o tenere sotto controllo i rischi per gli operatori e per l’ambiente.

- **Miglioramento continuo:** processo per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva, in accordo con la politica di sicurezza dell'organizzazione.
- **Obiettivo:** risultati in termini di prestazione "Salute e Sicurezza" e di legalità in genere, che un'organizzazione decide di perseguire.
- **Audit:** processo di verifica sistematico e documentato, interno e/o esterno, per conoscere e valutare con evidenza oggettiva se il sistema di gestione di prevenzione, nonché di Salute e Sicurezza dell'Ente, risulti o meno conforme ai criteri definiti dall'Ente stesso, con conseguente verbalizzazione dei risultati alla Direzione.
- **Incidente:** un evento che porta l'insorgere di un infortunio, malattia professionale, reato o che detiene, in ogni caso, il potenziale per causare un infortunio / malattia professionale / responsabilità in merito al Decreto.
- **Infortunio / Malattia Professionale:** evento che può portare al decesso, alla malattia, a lesioni o altre perdite.
- **Pericolo:** una fonte / situazione con potenziale per causare danni in termini di lesioni umane, malattie, danni alla proprietà, danni al luogo di lavoro, responsabilità derivante dalla Normativa o una combinazione di questi elementi.
- **Non conformità:** qualsivoglia deviazione da regole, procedure, regolamenti, prestazioni del sistema di gestione e controllo che possano direttamente o indirettamente produrre pericoli (come definiti al punto precedente). In particolare, lesioni e malattie alla persona, danni alla proprietà, all'ambiente del luogo di lavoro, responsabilità legale o una combinazione di detti elementi.

## A. IL QUADRO NORMATIVO

### A.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli Enti (da intendersi come società, associazioni con o senza personalità giuridica, enti pubblici economici, enti privati concessionari di un servizio pubblico, consorzi ecc., di seguito in generale "Enti") per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi, oppure di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dei medesimi;
3. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici, sindacati) e a una serie di altri soggetti che svolgono funzioni pubbliche.

**La responsabilità dell'Ente non si sostituisce, ma si aggiunge alla responsabilità personale dell'individuo che ha realizzato materialmente il reato. L'inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l'Ente sanzioni che possono incidere fortemente sull'esercizio della propria attività.**

**L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato posto in essere.**

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (stabilite dal giudice in una valutazione e la cui misura massima è di 1.549.000 Euro), interdittive (quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi), la pubblicazione della sentenza e, infine, la sanzione di confisca.

Tale estensione di responsabilità all'Ente, punita così duramente dal Decreto, viene inquadrata all'interno di una logica volta ad individuare in capo all'Ente, da parte della Giurisprudenza, una "colpa di organizzazione" (criterio soggettivo).

Tale colpa risiede nell'omessa predisposizione di un idoneo Sistema 231, mediante apposito *Modello di organizzazione, gestione e controllo* che garantisca il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell'Ente e, di conseguenza, evitare o comunque ostacolare le fattispecie delittuose di seguito descritte.

## **A.2. I reati presupposto**

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (c.d. *reati presupposto*), individuati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

Alla data di rilascio della presente revisione del Modello la lista dei reati presupposto risulta essere composta dalle fattispecie di seguito elencate.

**A.2.1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto):

- ✓ Malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-bis c.p.);
- ✓ Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, da altro ente pubblico o dalle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);

- ✓ Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- ✓ Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 319-bis c.p.);
- ✓ Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter e 321 c.p.);
- ✓ Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- ✓ Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- ✓ Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- ✓ Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- ✓ Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- ✓ Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- ✓ Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- ✓ Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).

#### **A.2.2. Reati informatici (art. 24-bis del Decreto):**

- ✓ Contraffazione o alterazione di documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- ✓ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- ✓ Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- ✓ Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.);
- ✓ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni telefoniche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- ✓ Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire, interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- ✓ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);

- ✓ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato, da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- ✓ Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-quater c.p.);
- ✓ Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- ✓ Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- ✓ Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

### **A.2.3. Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):**

- ✓ Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- ✓ Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- ✓ Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- ✓ Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- ✓ Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- ✓ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- ✓ Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), num. 5), c.p.p.).

**A.2.4. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo** (art. 25-bis del Decreto):

- ✓ Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- ✓ Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- ✓ Spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- ✓ Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- ✓ Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- ✓ Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- ✓ Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- ✓ Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- ✓ Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- ✓ Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**A.2.5. Reati contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis-1 del Decreto):

- ✓ Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- ✓ Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- ✓ Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- ✓ Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- ✓ Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- ✓ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- ✓ Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- ✓ Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

**A.2.6. Reati societari (art. 25-ter del Decreto):**

- ✓ False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- ✓ False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3 c.c.);
- ✓ Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- ✓ Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- ✓ Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- ✓ Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della controllante (art. 2628 c.c.);
- ✓ Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- ✓ Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- ✓ Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- ✓ Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- ✓ Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- ✓ Aggiotaggio su strumenti finanziari non quotati (art. 2637 c.c.);
- ✓ Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.).

**A.2.7. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 09.12.1999 (art. 25-quater del Decreto).**

**A.2.8. Delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater e septies del Decreto):**

- ✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);
- ✓ Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- ✓ Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.).

**A.2.9. Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto):

- ✓ Riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
- ✓ Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- ✓ Pornografia minorile (art. 600-ter c.p. commi 1 e 2);
- ✓ Pornografia virtuale (art. 600-quater c.p. commi 1 e 2);
- ✓ Detenzione materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- ✓ Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- ✓ Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- ✓ Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- ✓ Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- ✓ Atti sessuali con minorenni (art. 609-quater c.p.);
- ✓ Corruzione di minorenne (art. 609-quinquies c.p.);
- ✓ Violenza sessuale di gruppo (art. 609-octies c.p.).

**A.2.10. Reati di abuso di mercato** (art. 25-sexies del Decreto e art. 187–quinquies TUF):

- ✓ Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 e art. 187-bis TUF);
- ✓ Manipolazione del mercato (art. 185 e art. 187-ter TUF).

**A.2.11. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies del Decreto):

- ✓ Ricettazione (art. 648 c.p.);
- ✓ Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- ✓ Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- ✓ Autoriciclaggio (art. 648-ter.1. c.p.).

**A.2.12. Reati in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto):

- ✓ Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- ✓ Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941 comma 3);
- ✓ Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. 633/1941, comma 1);
- ✓ Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. 633/1941, comma 2);
- ✓ Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);

- ✓ Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941);
- ✓ Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. 633/1941).

**A.2.13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto):

- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

**A.2.14. Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto):

- ✓ Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- ✓ Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- ✓ Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.lgs. 152/06, art. 137 commi 2, 5, 11, 13);
- ✓ Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. 152/06, art. 256 commi 1a), 3, 5, 6);
- ✓ Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.lgs. 152/06, art. 257 commi 1, 2);
- ✓ Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. 152/06, art. 258 comma 4);

- ✓ Traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/06, art. 259 comma 1);
- ✓ Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/06, art. 260);
- ✓ Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 commi 1, 2 e 6, art. 3-bis comma 1);
- ✓ Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive per lo strato di ozono (D.lgs. 549/93, art. 3 comma 6);
- ✓ Inquinamento doloso (D.lgs. 202/07, art. 8 commi 1, 2 e 9);
- ✓ Inquinamento colposo (D.lgs. 202/07, art. 9 comma 1).

**A.2.15. Reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006):**

- ✓ Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- ✓ Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- ✓ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973);
- ✓ Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/90);
- ✓ Ricettazione (art. 648 c.p.);
- ✓ Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- ✓ Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- ✓ Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 286/1998);
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- ✓ Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

### **A.2.16. Impiego di stranieri senza permesso di soggiorno (art. 25-duodecies del Decreto):**



Impiego di stranieri con permesso di soggiorno scaduto, revocato o annullato (art. 22 D.lgs. 286/98).

### **A.3. Modalità di imputazione della responsabilità dell'ente**

La realizzazione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono infatti ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'Ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura *oggettiva* o di natura *soggettiva*.

I criteri di natura **oggettiva** richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'Ente possono essere di due tipologie:

- rappresentanti dell'Ente, ai quali viene associata una responsabilità tendenzialmente assoluta dell'Ente stesso;
- soggetti con rapporto di subordinazione, dal quale scaturisce una responsabilità dell'Ente "per colpa".

In particolare, le persone fisiche collegate alla responsabilità dell'Ente risulteranno essere sia i soggetti con potere di rappresentanza e/o di amministrazione, gestione e direzione (c.d. "*soggetti in posizione apicale*"), sia i soggetti cosiddetti "subordinati". Elencandoli per categorie:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
3. soggetti sottoposti alla direzione e al controllo di uno dei soggetti sopra indicati (cd. “*soggetti subordinati*”).

Alla categoria dei soggetti apicali appartengono i soci, i rappresentanti legali, gli amministratori in genere, ma anche i preposti a sedi secondarie nonché tutti i soggetti delegati dai soci e/o dal rappresentante legale ad esercitare un'attività di gestione o direzione dell'Ente o di sedi distaccate.

Alla categoria dei soggetti subordinati appartengono i dipendenti e tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali ad esempio i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Per il sorgere della “responsabilità da reato” è necessario che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Il criterio dell'interesse presuppone che l'autore agisca con l'intento di favorire l'Ente, anche solo parzialmente o indirettamente. Il criterio del vantaggio trova riscontro in un potenziale o effettivo risultato favorevole, derivante dalla commissione del reato.

In particolare, in merito alla sussistenza del requisito oggettivo di interesse o vantaggio, la Suprema Corte ha precisato che i termini “interesse” e “vantaggio” vanno intesi separatamente. Alla luce di questo criterio, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono invece alla *colpa* dell'Ente: ***la responsabilità dell'Ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione ed allo svolgimento della sua attività.***

L'accertamento della responsabilità dell'Ente si lega quindi alla possibilità di muovere un rimprovero dipendente dall'accertamento di una politica

professionale non corretta, ovvero di deficit strutturali nell'organizzazione, che abbiano favorito la commissione di uno dei reati presupposto.

**L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:**

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento ("Organismo di Vigilanza");*
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;*
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).*

**Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:**

- 1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;*
- 2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;*
- 3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;*
- 4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;*
- 5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

Lo stesso Decreto dispone che questi possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di eventuali “codici” (Linee Guida) redatte da associazioni rappresentative di categoria, che dovranno essere comunicati al Ministero della Giustizia. Quest’ultimo, entro 30 giorni, potrà formulare osservazioni sulla loro idoneità.

**L’Ente, quindi, è presunto colpevole salvo che provi che il Modello risulti essere stato fraudolentemente eluso.**

**Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l’Ente risponde invece solo se il Pubblico Ministero riuscirà a provare che la “commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale”. Si ha, in pratica, a favore dell’Ente una presunzione relativa di innocenza, grazie ad una “inversione dell’onere della prova”.**

#### **A.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

**Il Modello opera quale esimente della responsabilità dell’Ente, solo se efficace rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.**

In particolare il Modello deve presentare i **principi** giuridico - formali di:

- *concretezza*: non deve essere esclusivamente formale, ma contenere riferimenti a situazioni economiche reali;
- *efficacia* ed *adeguatezza*: il riferimento deve essere specifico alla organizzazione per cui il Modello è costruito;
- *dinamicità*: deve potersi adeguare alle mutate condizioni ambientali.

A questi tre elementi bisognerà poi aggiungere in ambito aziendale le caratteristiche di:

- *adozione* ed *effettività*: è necessaria un’implementazione operativa ed una costante revisione dell’organizzazione al fine di attuare praticamente le teoriche attività ivi descritte e volte a evitare i potenziali rischi-reati.

Il Decreto, tuttavia, *non* indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, limitandosi a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

In particolare, secondo il Decreto, il Modello deve individuare:

- a) **le aree a rischio – reato**, approfondendo la conoscenza di ogni settore dell'azienda da un punto di vista di *risk management*, al fine di compiere una completa valutazione dei rischi dalla quale estrapolare il rischio-reato presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001, con indicazione delle aree aziendali interessate;
- b) **specifici protocolli**, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, con il tracciamento dei processi decisionali ed operativi e la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di una funzione;
- c) modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati specifici (come corruzione o concussione) presenti all'interno di specifici protocolli, oltre a un adeguato stanziamento di risorse finanziarie all'OdV specificatamente finalizzate al sistema di prevenzione-reati ex Decreto;
- d) **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, con un'adeguata definizione dei flussi informativi "bidirezionali" e con la creazione di meccanismi per facilitare suddetti obblighi;
- e) un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare le infrazioni al Modello e al Codice Etico.

Per soddisfare le esigenze sub d) ed e), occorre attivare una adeguata informazione da parte dell'organizzazione e di tutti gli *stakeholder* del **Codice Etico**, costituente un insieme di regole integrative dei doveri e degli obblighi contrattuali che gravano su dipendenti ed apicali, nonché sugli altri portatori di interessi quali fornitori, consulenti, prestatori d'opera e di servizi in rapporto continuativo, in modo da fissarne i doveri in relazione alla prevenzione ex

Decreto.

Gli *obiettivi operativi* del sistema di controllo interno realizzato grazie al Modello potranno così essere raggiunti sia in tema di *attendibilità* nella pubblicazione di documenti riguardanti la gestione, sia di *conformità*, sia di *legittimazione* da parte di tutti gli *stakeholder* aziendali.

#### **A.5. I reati commessi all'Estero**

In relazione a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'Ente potrà essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione ai reati presupposto commessi all'estero – sempre che risultino soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguirlo per reati commessi all'estero solo con l'esistenza dei seguenti presupposti:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale.

La OA POINT GROUP S.r.l. non gestisce unità operative al di fuori dei confini italiani.

## **A.6. Le sanzioni**

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) *sanzione pecuniaria*;
- b) *sanzione interdittiva*;
- c) *confisca*;
- d) *pubblicazione della sentenza*.

### **a) Sanzione pecuniaria.**

La sanzione pecuniaria, che si applica ogni qual volta venga accertata la “responsabilità da reato”, viene applicata in quote, il cui numero oscillerà fra cento e mille a seconda della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’Ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In generale, per quanto riguarda il concetto di **quote** appare opportuno evidenziare come, per garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e al fine di consentire un puntuale adeguamento della sanzione all’effettivo disvalore del fatto, il sistema di commisurazione della sanzione pecuniaria adottato dal D.Lgs. n. 231/2001 sia “*bifasico*”:

1. la prima fase impone, infatti, al Giudice di determinare il numero delle quote che ritiene congruo per sanzionare il fatto (in un numero compreso tra 100 e 1.000, come detto);
2. in secondo luogo dovrà procedere a quantificare l’importo, cioè il valore economico della singola quota, avendo riguardo della capacità economica e patrimoniale dell’ente (la singola quota dovrà essere compresa tra euro 258,23 ed euro 1.549,00).

L’entità della sanzione inflitta in concreto sarà dunque data dal prodotto dei due fattori, cioè il numero delle quote e il singolo valore attribuito a ciascuna di esse, rispettando tuttavia i limiti imposti dal Decreto stesso.

Avremo così una sanzione minima di euro 25.800 (esclusi, ovviamente, tutti i possibili casi di riduzione) e massima di euro 1.549.000.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria *post-factum*. In particolare, la sanzione pecuniaria sarà ridotta da un terzo alla metà se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento l'Ente avrà risarcito integralmente il danno oppure avrà eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero nel caso in cui sia stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Se le condizioni suddette concorrono entrambe, la sanzione risulterà ridotta dalla metà ai due terzi.

#### **b) Sanzione interdittiva.**

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazioni degli illeciti (si commette un altro reato ex Decreto nei cinque anni successivi ad una condanna definitiva per un altro dei reati presupposto).

Le sanzioni interdittive si possono classificare in:

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

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Esse possono presentarsi anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente ed, inoltre, vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di nuova commissione degli stessi illeciti.

*Non* si applicano le sanzioni interdittive, applicando solo quelle pecuniarie, quando prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del D.lgs. 231/2001 e, precisamente:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca.

Il soggetto che viola la sanzione interdittiva è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre la società è condannata al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 D.Lgs. n. 231/2001) nel caso di profitto rilevante derivato dalla prosecuzione dell'attività stessa.

### **c) La confisca.**

La sanzione della confisca può essere disposta sia in tutti i casi di condanna della società, sia in misura cautelare e quindi indipendentemente dalla condanna stessa, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti definiti "apicali" (art. 6, comma 5 D.Lgs. n. 231/2001).

Essa ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e, comunque, sono sempre fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di

valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

#### **d) La pubblicazione della sentenza di condanna.**

Ultima tra tutte le sanzioni previste nel Decreto è la “pubblicazione della sentenza di condanna”, che può essere disposta dal Giudice una sola volta, a spese dell’Ente e con pubblicazione su uno o più giornali, ovvero mediante affissione nel Comune ove l’Ente ha la sede principale.

Tuttavia, l’art. 37 comma 18 del D.Lgs. n. 98/2011, convertito in Legge n. 106/2011 e contenente “Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria” (c.d. “*Legge Finanziaria*”), ha modificato la norma in materia di pubblicazione della sentenza penale di condanna, indicando che debba essere posta unicamente sul sito internet del Ministero della Giustizia.

#### **A.7. Vicende modificative**

Nel caso avvengano le seguenti vicende modificative, si procede come segue;

- **trasformazione:** 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;
- **fusione:** l’Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione;
- **scissione parziale:** resta ferma la responsabilità dell’Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall’Ente scisso per i reati anteriori alla scissione. L’obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell’Ente, il Giudice terrà conto delle condizioni economiche dell’Ente originario e non di quelle dell’Ente risultante dalla fusione.

In ogni caso le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di **cessione** o di **conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso un reato, il Decreto stabilisce che, 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 risultanti dai libri contabili obbligatori, ovvero di cui il cessionario risultava comunque a conoscenza.

## **B. IL MODELLO DI OA POINT GROUP S.r.l.**

### **B.1. Presentazione della Società**

La società è stata costituita il 20.10.2010 a seguito della fusione tra le società a responsabilità limitata OA POINT ROMA, OA POINT VERONA ed OA POINT ABRUZZO, operanti nella distribuzione e fornitura di assistenza informatica agli studi notarili, e detentrici di un bagaglio importante di esperienza, know-how, innovazione e profonda relazione con il territorio. La clientela è principalmente rappresentata da gran parte degli studi notarili operanti sui territori di competenza, che si avvalgono di OA POINT GROUP quale unico fornitore di soluzioni informatiche e fornitura di supporti tecnici..

Con oltre 50 addetti, 5 divisioni, help desk centralizzato, certificazioni ai più alti livelli, infrastruttura Cloud di proprietà, importanti partnership con le più prestigiose aziende del settore, la società, per l'esperienza maturata ed il know-how acquisito, ha potenzialità tali da candidarsi, per gli anni a venire, ad assumere un ruolo preponderante nel mercato nazionale della fornitura ed assistenza di soluzioni informatiche personalizzate. Inoltre, la OA POINT GROUP S.r.l. offre una costante innovazione tecnologica, unita alla pluriennale esperienza nello specifico settore ed alle capacità di ricerca delle soluzioni più appropriate. Una continua analisi del mercato e una costante attenzione verso le aspettative del cliente, hanno spinto ad operare con spiccata oculatezza nell'ambito del proprio settore, puntando all'utilizzo di innovazioni tecnologiche, esperienze, soluzioni informatiche ed attrezzature accuratamente selezionati.

### **Riferimenti Sociali:**

La società è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione, con ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, presieduto in persona del sig. Francesco Vitti, rappresentante di una quota di maggioranza del capitale sociale e con una lunga e consolidata esperienza nel settore di riferimento. La compagine societaria si completa, direttamente o in rappresentanza con sigg. Giulio Digiorgio e Nicola Della Vecchia, impegnati in azienda con funzioni di delega e di responsabilità.

## **B.2. Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello**

La Società OA POINT GROUP S.r.l., sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità etico-aziendale, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nell'esercizio dell'attività d'impresa a tutela della posizione immagine e delle aspettative dei propri Clienti, adotta il Modello di Organizzazione previsto dal Decreto, fissandone di conseguenza i relativi principi di riferimento.

In data 09.09.2014 la società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in attuazione del Decreto Legislativo n. 231/2001. A seguito di variazioni normative, giurisprudenziali ed interpretative sopraggiunte, è stata predisposta ed adottata la presente versione (revisione n. 02 del 22.05.2018).

Il presente Modello è stato predisposto dalla OA POINT GROUP S.r.l. sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida di Confindustria emanate in data 31.03.2008 ed aggiornate nel mese di Marzo 2014, tenendo conto dei principi di concretezza, efficacia, dinamicità, oltre che di adozione ed effettività richiesti dalla Giurisprudenza.

Ciò significa che ogni difformità del presente Modello rispetto a punti specifici delle Linee Guida non ne inficia in alcun modo la validità ma, al contrario, rende lo stesso ancor più adatto alle esigenze dell'Ente, in quanto redatto "su misura dell'Ente" e nella consapevolezza di dover diventare un punto di riferimento pratico per tutte le attività svolte dalla Società.

Il Modello è stato redatto in conformità alla struttura e all'attività concretamente svolta dalla Società e può, quindi, discostarsi dalle Linee Guida delle Associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale. Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 22.05.2018 con delibera / presa d'atto (Allegato n. 2).

Contestualmente all'adozione del Modello, è stato confermato il **dott. Domenico Lorusso** nell'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV) interno in forma monocratica, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, l'osservanza nonché l'aggiornamento del Modello stesso, curando la valutazione delle procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento.

## **B.3. Funzione del Modello e sue componenti principali**

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dal Decreto.

Scopo del Modello è dunque quello di costruire un sistema strutturato di valutazione ed

specifiche procedure e azioni di sorveglianza e controllo, oltre a misure di tipo preventivo e correttivo, volte a prevenire la possibilità di commettere i reati “da catalogo”, ivi compresa quella di incidenti, infortuni e malattie professionali.

In particolare, mediante l'individuazione dei Processi a Rischio e della loro organizzazione, il Modello si propone come scopo quello di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente, con particolare rilevanza ai processi con rischi significativi, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche in quelli dell'Ente ex D.Lgs. n. 231/2001;
- favorire l'elaborazione di prassi e procedure consolidate atte a portare ad un livello accettabile la possibilità di eventi di tale natura;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono rifiutate dai Principi Etici dell'Ente, esposti all'allegato A intitolato “*Codice Etico*” e fortemente condannate, in quanto contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico sociali che la società persegue, in ogni ambito e in ogni tempo;
- consentire alla Società, grazie all'adozione di un sistema di monitoraggio sulle aree a rischio, un intervento tempestivo necessario a contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole determinare quindi una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società riguardo la concreta possibilità di incorrere in un illecito passibile di sanzione, poiché tutto ciò risulta fortemente censurato dall'Ente e contrario ai suoi interessi.

E' negata infatti la volontà dell'Ente a perseguire alcun interesse attraverso la commissione di reati o comportamenti di dubbia moralità anche quando, apparentemente, se ne potrebbe trarre un vantaggio economico immediato.

### La Mappa dei Reati

La singola mappatura di ogni attività a rischio svolta dalla Società, ossia lo studio e la formalizzazione di quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, costituisce l'allegato B.

I risultati di questa attività detta "di mappatura", hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle Unità Organizzative (così come esposte nell'all. 1 – Organigramma societario e mansionario) che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività "a rischio reato";
- l'individuazione delle principali fattispecie di rischio reato legate ai servizi produttivi posti in essere;
- la descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

I report che ne sono derivati sono stati valutati ed apprezzati sulla base dei seguenti elementi, fondamentali per consentire un controllo efficace successivo alla mappatura:

- *contenuto*: è accertata la presenza di tutte le informazioni necessarie;
- *accuratezza*: le informazioni previste non risultano essere generali o slegate rispetto alle attività della Società.

### Gli altri punti essenziali

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati sono:

- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la tracciabilità di ogni operazione significativa nell'ambito delle attività a rischio di commissione dei Reati;

- l'applicazione ed il rispetto del principio di *separazione delle funzioni*, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, rispettando altresì il principio della individuazione di ruoli e responsabilità;
- la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello.

#### *I soggetti destinatari*

Al fine dell'individuazione delle attività "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

- i Soci, gli Amministratori e gli eventuali soggetti titolari di deleghe di potere costituiscono i soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- i lavoratori dipendenti delle Società ed i collaboratori abituali, operando sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, sono ricompresi nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto, essi si riscontrano anche nei confronti di soggetti formalmente estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi: sono i cosiddetti Collaboratori. Per definirli tali sono stati individuati, nei loro riguardi, i seguenti indici:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Ciò significa, che le funzioni svolte da questi dovranno essere mappate e rese loro note, assimilandoli in toto ai Dipendenti della Società.

Di contro, restano esclusi gli altri *out-sourcers*, ossia tutti quei professionisti, consulenti e fornitori *non* direttamente legati da contratti continuativi con l'Ente, in quanto la loro inclusione nel novero dei soggetti sottoposti al potere di direzione e vigilanza di un soggetto apicale appare in contrasto con il principio di stretta legalità, vigente in ambito penale ed espressamente richiamato dall'art. 2 del Decreto.

Tuttavia, entrando in contatto con l'Ente, anche a queste categorie sono rivolte attenzioni e richieste particolari al fine di prevenire in ogni attività la possibilità di attuazione di reati da catalogo. Non viene, in pratica, escluso l'impegno da parte della Società di richiedere e pretendere il loro puntuale rispetto del Codice Etico aziendale.

La richiesta formale avverrà attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale, con l'inserimento **obbligatorio** della seguente clausola nei contratti di appalto e nei contratti di fornitura di servizi con le parti terze:

*“Ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 231/2001, [\[estremi della controparte\]](#) si impegna nei rapporti con OA POINT GROUP S.r.l., anche in relazione ai propri dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1381 del Codice Civile ad attenersi rigorosamente alle norme contenute nel Codice Etico, approvato dall'Organo Amministrativo di OA POINT GROUP S.r.l. in data 22.05.2018 quale parte integrante del Modello adottato ex **D. Lgs n. 231/2001** e disponibile all'indirizzo internet societario, accettandone integralmente tutti i termini e le condizioni. In caso di violazione del suddetto Codice Etico che sia riconducibile alla responsabilità della controparte e/o di rinvio a giudizio e/o condanna di quest'ultimo per reati previsti dal suddetto Decreto, sarà facoltà di OA POINT GROUP S.r.l. di recedere dal presente contratto e/o di risolverlo, di diritto e con effetto immediato ex art. 1456 c.c., a mezzo semplice comunicazione scritta da inviarsi anche via posta elettronica certificata, fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.”*

#### **B.4. Codice Etico**

Il Codice Etico è parte integrante del Modello e viene ad esso allegato alla lettera A.

E' opportuno precisare quanto il Codice Etico abbia la caratteristica di essere un documento di “portata generale”, in quanto slegato dall'aspetto prettamente produttivo e contenente una serie di principi di “deontologia societaria” sui quali la OA POINT GROUP S.r.l. intende richiamare l'osservanza dei propri dipendenti / collaboratori e di tutti coloro che, anche all'esterno della realtà aziendale, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società si impegna ad un'effettiva *diffusione*, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa a vario titolo collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici prescritti.

Il Codice Etico si articola secondo i seguenti livelli:

- i. *premessa*: contenente la definizione di *Codice Etico* e la missione societaria. Alla *mission* si affianca la *vision*, cioè la visione etica, il punto di riferimento nella ricerca del delicato equilibrio tra aspettative e interessi dei differenti *stakeholder*;
- ii. *destinatari e ambito di applicazione*: sono indicati tutti i soggetti tenuti ad adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi descritti nell'allegato;
- iii. *missione e valori di comportamento*: vale a dire “principi etici generali”, determinanti i doveri fiduciari dell'impresa nei confronti dei portatori di interesse;
- iv. *norme di comportamento e rapporti con gli stakeholder* : questi risultano essere divisi a seconda della loro natura di interlocutori interni ed interlocutori esterni per ognuna delle nove categorie presenti, in particolare:
  - 1) Dipendenti;
  - 2) Soci;
  - 3) Collaboratori;
  - 4) Istituti Finanziari;
  - 5) Clienti;
  - 6) Fornitori di beni e servizi;
  - 7) Concorrenti;
  - 8) Pubblica Amministrazione;
  - 9) Ambiente.

Sono descritti per ogni categoria sia divieti, sia *standard* di comportamento, cioè regole di condotta alle quali la Società si attiene per evitare, in relazione alla categoria, comportamenti opportunistici in genere;

- v. *procedure di attuazione, controllo e diffusione del Codice*: redatte con l'obiettivo di diffondere il Codice all'interno ed all'esterno dell'organizzazione. Ad esse si affida il compito di raggiungere i principi di "adozione" ed "effettività", già richiesti per il Modello;
- vi. *meccanismi disciplinari*: dove si rimanda alla sez. D. intitolata "Sistema disciplinare" del presente Modello.

Il Codice Etico è stato adottato:

- dall'Amministratore Unico della OA POINT GROUP S.r.l. in data 22.05.2018 con delibera/presa d'atto allegata n. 1 al MOGC.

### **B.5. Modifiche ed integrazione del Modello**

Come sancito dal Decreto, il Modello deve essere "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (art. 6, comma 1, lett. a.). A seguito di variazioni normative, giurisprudenziali ed interpretative sopraggiunte, il presente Modello con relativi allegati rappresenta una sostanziale Revisione (n. 2 del 22.05.2018) rispetto alla originaria versione, già adottata dall'Organo Amministrativo in data 09.09.2014. Di conseguenza, le successive modifiche ed integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo. In particolare:

- quando siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni dello stesso che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati all'interno Società;
- quando siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della stessa;
- previa informativa all'OdV.

L'OdV, la cui composizione e la cui funzione verrà descritta attentamente nel punto C, è costantemente informato riguardo l'aggiornamento e l'implementazione delle nuove procedure operative, così da poter esprimere, con la professionalità che gli appartiene, parere sulle proposte di modifica, essendo suo compito quello di proporre e curare l'aggiornamento del Modello in generale

E' importante ricordare come l'Organismo di Vigilanza non eserciti alcun potere di gestione attiva, in quanto non è in grado di intervenire sull'organizzazione interna dell'Ente: le sue funzioni di verifica dell'efficacia del Modello e di aggiornamento dello stesso si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all'Organo Amministrativo, unico deputato a prendere decisioni sul Modello.

## C. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, l'Organo Amministrativo che adotta il Modello istituisce un organo cui affidare il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza dello stesso, nonché di proporre l'aggiornamento: si tratta del cosiddetto Organismo di Vigilanza.

La genericità del concetto di "*Organismo dell'Ente*" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi, in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo la Società OA POINT GROUP S.r.l. ha analizzato varie soluzioni alternative al fine di individuare punti di forza e controindicazioni di ogni composizione dell'OdV. In particolare sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire i compiti e quelle responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- un organismo collegiale composto da personalità interamente esterne all'Ente oppure miste interne-esterne, che potesse riunire gli svariati profili di "professionalità" richiesti ad un elemento a cui appartengono compiti che spaziano dal controllo dei flussi finanziari, a quello del personale, alla sicurezza sul lavoro e al diritto del lavoro fino alla prevenzione dei reati societari;
- un unico elemento (organismo monocratico) totalmente esterno ai compiti esecutivi.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono possano profilarsi come coerenti sia nomine di Organismi di Vigilanza di tipo collegiale sia di tipo monocratico: in entrambi i casi dovranno comunque essere collocati in posizione di diretto riferimento all'Organo Amministrativo ed ai suoi delegati, ma soprattutto dovranno rispondere a quei requisiti che le Linee Guida di Confindustria (agg. Marzo 2014) e le massime giurisprudenziali intervenute in merito profilano in:

- autonomia;

- indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Dopo una ponderata valutazione, anche tra costi e benefici, l'OdV è stato nominato quale organo monocratico dal Consiglio di Amministrazione della OA POINT GROUP S.r.l.

### **C.1. Nomina certificante la presenza dei requisiti richiesti**

La nomina, effettuata in data 28.02.2018 e allegata al nr. 2, ricade sul **dott. Domenico Lorusso**, già componente in carica dell'OdV (nomina del 09.09.2014). Si precisa e certifica la mancanza di cause di ineleggibilità dello stesso. In particolare l'OdV così preposto risulta possedere i requisiti richiesti di:

1. **autonomia**: possiede poteri di iniziativa e controllo totalmente autonomi, che risultano in una reale autonomia decisionale rispetto a determinazioni che l'Organismo potrà assumere nell'esercizio dei poteri che gli sono propri, sia di *natura ispettiva* che di *vigilanza*, caratterizzati da un elevato grado di discrezionalità tecnica.

Non svolge inoltre in alcun modo compiti operativi né prende decisioni in alcuna delle "Attività a rischio reato" presenti nell'allegato "Mappa delle attività a rischio reato" della Società (all. lett. B).

L'autonomia decisionale si estrinsecherà, quindi, nell'esercizio dei poteri affidati all'OdV oltre che nell'accesso a tutte le informazioni aziendali utili agli stessi, quale corollario di un'assenza di dipendenza non meramente formale ma sostanziale. Inoltre, per tutelare tale requisito di autonomia, esso disporrà di forme di autonomia finanziaria (rif. par. C.7) e di potestà autoregolamentari descritte in seguito;

2. **indipendenza:** In considerazione del fatto che, se il soggetto in essere si trovasse in condizione di dipendenza personale nei confronti dei vertici aziendali della OA POINT GROUP S.r.l. non potrebbe garantire la massima effettività e imparzialità di giudizio, l'OdV ritrova nel **dott. Domenico Lorusso** la figura di un soggetto terzo, totalmente indipendente e confermato dalla funzione sinora svolta, esterno ad ogni conflitto d'interesse ed interessato all'espletamento della funzione di prevenzione di reati da parte dell'Ente.
3. **professionalità:** l'Organo Amministrativo ritiene che l'OdV così composto, sebbene monocratico, possieda adeguate competenze specialistiche nel campo e risulta dotato di strumenti e tecniche per poter svolgere l'attività in modo adeguato. Il tutto in conformità alle competenze necessarie per lo svolgimento della funzione di componente del Collegio Sindacale.
4. **continuità di azione:** come già sopra evidenziato, l'OdV dovrà monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti dalle procedure e le attività svolte in concreto dai destinatari delle stesse. Dovrà, pertanto, svolgere i propri compiti in modo sistematico: verbalizzazioni, flussi informativi, calendarizzazione delle attività ed un'attenta programmazione, gli consentiranno di svolgere l'attività in una continua interazione, tanto con il management aziendale quanto con i dipendenti societari.  
Ovviamente, è fatta propria la possibilità per lo stesso di rivolgersi a "consulenti esterni" che provvederanno, avvalendosi di ausili settoriali specializzati, ad aiutarlo nella sua fondamentale funzione.

L'OdV si impegna sin da subito a migliorare il flusso informativo rivolto al suo incarico, grazie alla presenza di un'apposita casella di posta elettronica (rif. par. C.9.), insieme ai propri dati professionali (indirizzo fisico dello Studio, numero di telefono dell'ufficio) inseriti all'interno delle informative aziendali.

## **C.2. Durata in carica e sostituzione/implementazione di componenti**

L'Organo Amministrativo, con la delibera di nomina (all. 2) dell'Organismo di Vigilanza, ne determina anche la durata.

La durata prefissata per la funzione di OdV risulta essere di **anni 3**.

È altresì rimessa all'amministrazione societaria la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

In particolare l'Organo Amministrativo dovrà tenere in considerazione i seguenti aspetti:

- i componenti dell'Organismo non possono essere revocati dall'Organo Amministrativo, se non per giustificato motivo;
- l'Organismo si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, l'unico componente. In tal caso l'Amministratore dovrà nominare un nuovo Organismo di Vigilanza entro **30 giorni**.

## **C.3. Regole di convocazione**

L'Organismo di Vigilanza è composto dall'unico componente, dott. Domenico Lorusso, che ha il compito di:

- provvedere a redigere i verbali, semestrali, riguardanti i cambiamenti (in particolare, richieste di cambiamenti) intervenuti sul Modello, gli interventi fatti in sede organizzativa, la richiesta di nuovi Protocolli comportamentali da attuare e di nuovi corsi di formazione e riunioni informative o di aggiornamento da seguire, di eventuali sanzioni disciplinare da irrogare;
- redigere e consegnare all'Amministratore Unico obbligatoriamente ogni **sei mesi** una relazione sullo stato di fatto e sullo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza,

effettuata durante il periodo, nonché sugli interventi opportuni all'implementazione del Modello stesso.

#### **C.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV)**

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di ogni realtà interna alla Società. Si tratta di poteri tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

A tal fine l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione del presente Regolamento. All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività aziendali, così come non compete alcun reale potere organizzativo di modifica della struttura aziendale, ovvero poteri sanzionatori di alcun tipo.

Come già detto, le sue funzioni di verifica e aggiornamento si esauriscono nella possibilità di effettuare *proposte* e richiedere *aggiornamenti* ai vari organi dirigenti, i quali dovranno poi adoperarsi prontamente a modificare il presente Modello. L'OdV svolge le sue funzioni coordinandosi con gli organi sociali e con le Unità organizzative presenti nell'organigramma aziendale.

Per tale motivo dovrà essergli concesso di prendere parte, in caso ne faccia esplicita richiesta, alle riunioni dell'Assemblea dei Soci, per fornire le dovute informazioni.

L'OdV si coordina, inoltre, con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello, in particolare con i Dipendenti ed i Collaboratori. L'OdV dispone inoltre di autonomi *poteri di spesa*, sulla base di un limite massimo di spesa annuale approvato insieme alla sua nomina.

Il singolo componente dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'*obbligo di riservatezza* riguardo ogni tipo di informazione sensibile di cui possano venire a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

L'OdV esercita i propri poteri e le proprie funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- dovrà vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e, con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
  - interpretare la normativa rilevante;
  - condurre ricognizioni sull'attività aziendale, nel caso se ne ravveda la necessità, ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio reato e dei relativi processi sensibili;
  - coordinarsi con i responsabili della OA POINT GROUP S.r.l. per la definizione dei programmi di formazione per il personale e per il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Amministratori, ai Dipendenti e ai Collaboratori interni ed esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa ex D.Lgs. n. 231/2001;
  - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti, al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società soggetta al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
  - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi aziendali sensibili, documentandole con appositi verbali, oltre che riportandoli in quelli a cadenza semestrale precedentemente definiti;
  - se ritenuti necessari, è sua facoltà effettuare controlli *anche a sorpresa* nell'ambito delle attività sensibili, come prerogativa individuata recentemente dalla Giurisprudenza per salvaguardare il principio giuridico-formale di *“adozione ed effettività”*.

- coordinarsi con le funzioni aziendali apicali, ove necessario attraverso apposite riunioni, per il più efficiente monitoraggio delle attività.

A tal fine l'OdV ottiene dall'Organo Amministrativo libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante, impegnandosi a tenerlo costantemente informato tramite i flussi informativi appositamente predisposti.

- con riferimento alla formazione del personale e dei soggetti interessati al Modello dovrà:
  - promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello, predisponendo la documentazione necessaria e coordinandosi sul punto con gli Amministratori;
  - pianificare eventuali incontri periodici con professionisti esterni da rivolgere a tutto il Personale (apicale e subordinato), per informarlo e formarlo rispetto ai punti cardine del D.Lgs. n. 231/2001 ed agli aspetti di rilievo del presente Modello adottato.

### **C.5. Consulenti esterni**

Data la composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, viene concessa la possibilità in capo allo stesso di avvalersi e farsi assistere da consulenti esterni in relazione ai seguenti argomenti o attività:

- discussione sui report riguardanti le criticità rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 emersi dalle differenti "Mappe delle attività a rischio" (allegato n. B), o da nuove attività intraprese in campo aziendale;
- analisi degli aspetti e delle problematiche attuative del Modello;
- revisione periodica del Modello, con particolare attenzione al confronto tra i protocolli comportamentali formalmente attuati e la loro valenza effettiva;
- aggiornamento circa l'emanazione di eventuali procedure legate a specifici contenuti nel Modello, in relazione alle aree individuate dallo stesso come "sensibili".

È prevista la possibilità di riunioni, anche periodiche, dei detti consulenti con l'Organismo di Vigilanza per aiutarlo in maniera tecnica nell'espletamento delle sue complicate mansioni. Il loro compenso, come quello relativo alla formazione del Personale, sarà a carico dell'Ente, ma l'importo dovrà rientrare nei confini del budget definito per l'Organismo di Vigilanza.

### **C.6. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

Il Decreto evidenzia l'obbligo di prevedere flussi informativi cosiddetti *bottom-up* (cioè dal basso verso l'alto), atti a rendere efficiente ed efficace il difficile compito di monitoraggio dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Detti flussi informativi sono previsti sia per quanto riguarda l'esecuzione di attività dichiarate sensibili, sia di quelle anomale, ovvero riguardo le possibili violazioni del Modello a seguito dell'individuazione delle aree a rischio.

I flussi informativi attivati devono essere di natura "bidirezionale":

- l'OdV deve essere costantemente informato su quanto accade in azienda a riguardo di particolari attività straordinarie / a rischio;
- l'OdV richiederà a scadenze definite delle informazioni specifiche alle varie funzioni, in merito ai protocolli loro riferiti;
- l'Organo Amministrativo dovrà confrontarsi con l'OdV in tali materie, al fine di consigliare particolari azioni, con riferimento alle rispettive competenze e con la massima cooperazione tra le parti.

Sono inoltre previsti, dal Codice Etico (allegato lett. A) e dal Sistema Disciplinare (par. D del Modello), specifici obblighi a carico di dipendenti e collaboratori che venissero a conoscenza di violazioni, inadempimenti o accadimenti sospetti, con informazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza.

Oltre alla predisposizione della casella di posta elettronica evidenziata nel par. C.9., l'OdV si avvarrà di apposite “*Schede di evidenza delle operazioni sensibili*”, da consegnare in formato elettronico a tutti i Dipendenti, Collaboratori ed Apicali della società.

### **C.7. Dotazione di risorse finanziarie all'OdV**

I poteri e le funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza prevedono l'attribuzione di un budget a favore dell'OdV.

E' pertanto necessario che, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione approvi una dotazione *adeguata* di risorse finanziarie, su proposta o meno dell'Organismo stesso, affinché sia reso possibile il corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, consulenti per la formazione ecc).

### **C.8. Attività di relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza**

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV riporta direttamente in merito al suo operato:

- nella relazione semestrale, al solo Organo Amministrativo;
- nella relazione annuale all'Organo Amministrativo, all'Assemblea dei Soci ed eventualmente al Collegio Sindacale.

Alle due relazioni obbligatorie, ne seguiranno altre ogni volta che ve ne sia urgenza, ovvero ragione, riferite agli Amministratori ed agli organismi interessati.

La relazione avrà per oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, nonché l'eventuale richiesta all'organo dirigente di aggiornamento delle "Attività a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni, nonché l'esito delle verifiche effettuate su dette segnalazioni, avendo già provveduto in particolari casi a contattare gli Amministratori dell'Ente ed il Collegio Sindacale, ove presente;
- il parere fornito sulla proposta di sanzioni eventualmente applicabili dall'Ente alle proprie Unità Organizzative interessate, come disposto dal Sistema Disciplinare aziendale (par. D del Modello);
- un rendiconto delle spese sostenute con, eventualmente, una richiesta di modifica del budget assegnato all'Organismo;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati, proposti, attuati dall'Organo preposto, su segnalazione o meno dell'OdV, ed il loro stato di realizzazione.

Ogni sei mesi l'OdV sottopone a coloro che sottoscrivono il presente Modello un piano delle attività previste per il periodo successivo.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni ed, inoltre, può esserne richiesta la convocazione in ogni circostanza in cui la sua presenza e professionalità fosse ritenuta necessaria ed opportuna per il corretto svolgimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'OdV con gli Amministratori e i Responsabili delle Unità deve essere predisposto verbale. Copie dei relativi verbali devono essere custodite dall'OdV nei locali preposti.

Devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti destinatari interessati:

- i 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 di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- le segnalazioni inoltrate dai dipendenti della Società, in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- i 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;
- notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali (ad esempio impossibilità nell'adozione dei Protocolli prescritti);
- 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 riguardo eventuali sanzioni irrogate;
- anomalie negli indicatori sintetici di rischio relativi ad attività sensibili in materia di gestione dei flussi finanziari, preventivamente individuate nel Modello;
- infortuni sul lavoro, formazione in tema di sicurezza e modifiche all'organigramma presentato nel DVR.

Tutti i dipendenti, i collaboratori e gli Amministratori hanno il dovere di segnalare la commissione o la presunta commissione dei reati, nonché ogni violazione del Codice Etico e del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso.

Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, orale o in via telematica, dovranno così essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Enti o persone fisiche accusate erroneamente e/o in mala fede.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni ma collegati al Modello sono tenuti, nell'ambito dell'attività svolta, a segnalare direttamente all'OdV le violazioni riscontrate. Pertanto, tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti all'organizzazione societaria.

## D. SISTEMA DISCIPLINARE

### D.1. Premessa

Il sistema disciplinare e sanzionatorio, parte integrante del Modello Organizzativo di OA POINT GROUP S.r.l., è adottato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. h) del D.Lgs. n. 231/2001.

Esso è diretto a definire le sanzioni intervenute a causa del mancato rispetto:

- delle prescrizioni indicate nel presente Modello Organizzativo – Parte Generale;
- di tutte le procedure e Istruzioni Operative della Società, sia quelle strettamente connesse alla normativa in materia di responsabilità amministrativa, sia le restanti legate alla Gestione Qualità;
- dei principi contenuti nel Codice Etico – All. A al MOGC.

Il Codice Etico, il Modello Organizzativo e tutti gli allegati costituiscono le componenti del **Sistema 231** di OA POINT GROUP S.r.l., per la prevenzione dei reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Sistema preventivo").

L'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie prescinde dall'effettivo avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale-amministrativo, in quanto le regole di condotta imposte dal Sistema preventivo sono assunte dalla società in piena autonomia, indipendentemente dal tipo di illecito che le violazioni stesse potrebbero determinare.

**E' possibile, in altri termini, definire il sistema disciplinare quale sistema interno e ulteriore rispetto a quello già previsto dalla legge, che colpisce tutte le infrazioni del Modello.**

Il Sistema Disciplinare rispetta entrambe le condizioni necessarie per la sua legittimità, quali:

- 1) proporzione tra infrazione e sanzione;
- 2) rispetto del contraddittorio nel procedimento di irrogazione della sanzione. Infatti, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori sottolinea come il Datore di lavoro non possa adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Inoltre, viene considerata fondamentale la *pre-conoscibilità* delle sanzioni da parte dei soggetti destinatari poiché, se da una parte ne incrementa la forza dissuasiva, dall'altra funge da garanzia verso i destinatari.

OA POINT GROUP S.r.l. si impegna, pertanto, a mettere a disposizione il Sistema Disciplinare sul sistema informativo aziendale e ad evidenziarne la presenza, nonché l'effettivo recepimento, tramite l'all. 3 al MOGC.

Nel meccanismo di previsione delle sanzioni, si è abbandonata la scelta di legare tassativamente violazione e relativa sanzione, inizialmente preferita con l'obiettivo di eliminare ogni discrezionalità posteriore del Datore di Lavoro.

La potestà sanzionatoria è attribuita all'Organo Amministrativo.

Nel procedimento sanzionatorio svolge un compito importante l'Organismo di Vigilanza, al quale attiene sia il potere propulsivo dell'azione disciplinare nel caso in cui venga a conoscenza durante lo svolgimento dei propri compiti, sia l'obbligo di fornire il proprio parere preventivo nel caso in cui detto impulso arrivasse direttamente dall'Organo Amministrativo.

La struttura composta da OdV ed Amministratori subisce una deroga nel caso in cui il sottoposto al procedimento disciplinare risulti essere un Amministratore: in tal caso ogni compito in materia di irrogazione è demandato all'Assemblea dei Soci.

## **D.2. Destinatari**

Il Sistema Disciplinare si applica a due categorie di soggetti, i cui reati possono provocare la responsabilità dell'Ente:

- soggetti apicali;
- soggetti subordinati.

I primi sono definiti all'art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto come coloro che “rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente”, i secondi sono definiti in maniera residuale. Tralasciando le considerazioni tecniche svolte, in OA POINT GROUP S.r.l. si considerano:

<b><i>Soggetti Apicali</i></b>	<b><i>Soggetti Subordinati</i></b>
Consiglio di Amministrazione	Tutti gli altri
Direzione	
Soci	

Inoltre, non sono presenti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo – OA POINT GROUP S.r.l. “soggetti che esercitano *anche di fatto* la gestione e il controllo dell'Ente” ed estranei all'organigramma aziendale (art. 5, co. 1, lett. a) D.lgs. 231/2001).

### **D.3. Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti**

I comportamenti tenuti dai Lavoratori Dipendenti, come presentati dall'all. n. 1 "*Organigramma Societario e Mansionario*", in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Sistema preventivo, sono definiti "illeciti disciplinari".

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei Lavoratori Dipendenti rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori nonché, per quanto riguarda i quadri, gli impiegati e gli operai, dal vigente CCNL.

Le misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni vengono commisurate, nella logica della proporzionalità tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari, anche estranei alla violazione del Sistema preventivo, a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità del comportamento stesso;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Sistema preventivo.

Se con un solo atto sono state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle suddette violazioni, la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore medesimo, con effetto immediato e per un periodo non superiore a dieci giorni, retribuita.

E' fatto esplicito divieto di trasformare il provvedimento di "*Trasferimento ad altra area aziendale*" in un demansionamento occulto.

Tutti i suddetti provvedimenti sono adottati dall'Organo Amministrativo, sentito il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza, con apposito verbale.

L'informativa riguardo la volontà degli Amministratori di discutere della sanzione, dovrà essere ricevuta dall'OdV almeno 7 giorni prima dell'eventuale irrogazione, in modo che possa svolgere le sue verifiche preliminari.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e del contratto collettivo di lavoro, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

#### **D.4. Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori**

Relativamente al personale dirigente, il trattamento di queste figure all'interno del Sistema Disciplinare ha da sempre creato profili di discussione.

Se, inizialmente, la Giurisprudenza aveva vietato le sanzioni cosiddette “*conservative*” ai dirigenti, considerandole una “grave lesione della posizione apicale del dirigente” e lasciando come unica alternativa percorribile il licenziamento (*revoca*), le società si sono nel tempo allontanate da questa posizione.

OA POINT GROUP S.r.l., considerato il rapporto fiduciario che lega queste funzioni alla Società, prevede misure disciplinari soltanto nei casi di mancanze gravi o casi di recidiva.

Come già anticipato, nel caso in cui un Amministratore violi le procedure previste dal Sistema preventivo o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, l'Amministratore dovrà essere informato ma le proposte in merito saranno effettuate dall'Assemblea dei Soci, che provvederà a votare di conseguenza attraverso il cosiddetto “meccanismo di *whitewash*”, in caso di identità amministratore - socio. Nel caso di coincidenza di un Amministratore con un ente societario, resta ferma la responsabilità solidale con il rappresentante della

L'Organo Amministrativo provvederà quindi, su iniziativa o meno dell'Organo di Controllo o dell'Organismo di Vigilanza, alla convocazione dell'Assemblea dei Soci, che potrà revocare il mandato per giusta causa all'amministratore autore della violazione del Sistema preventivo.

Resta salvo ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie, per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del sistema preventivo.

#### **D.5. Misure sanzionatorie nei confronti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione, da parte di un membro del Collegio Sindacale o dell'Organo di Controllo in genere, ovvero dell'OdV, riguardo ai principi generali del Modello, alle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e/o dalle procedure aziendali (Procedure e istruzioni Operative), la Società in capo agli Amministratori provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto professionale tra l'azienda ed entrambi gli Organismi.

In caso di revoca, l'Organo Amministrativo procede alla convocazione dell'Assemblea dei Soci e dovrà poi fare domanda al Tribunale per revocare il mandato all'autore della violazione.

## **D.6. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori esterni e partner**

Vengono definiti “Collaboratori esterni” della società:

- agenti;
- consulenti;
- rappresentante della società per speciali incarichi;
- tutti coloro indicati quali collaboratori all'interno dell'all. 1.

Ogni Collaboratore Esterno o Partner che si presenti sotto il mandato di OA POINT GROUP S.r.l. dovrà rispettare:

- le prescrizioni a lui riferite contenute nel Codice Etico societario e richiamate dalla clausola contrattuale che il rappresentante OA POINT GROUP S.r.l. è obbligato a inserire nel contratto stesso. La clausola permette la risoluzione anticipata del rapporto a causa di inadempimento, come previsto dalle *Linee Guida* di Confindustria;
- le eventuali Procedure aziendali a cui dovrà far riferimento, consegnategli dal personale di OA POINT GROUP S.r.l. che ha concluso il contratto.

Colui che ha sottoscritto per la società il contratto contenente detta clausola violata o, in caso di impossibilità di quest'ultimo, l'Organo Amministrativo, adotta nei confronti del medesimo autore della violazione, in virtù dell'attivazione di quanto previsto nella clausola medesima, provvedimenti sanzionatori meglio specificati nell'Allegato D.

Resta salvo ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

## **E. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO**

Al presente Modello fanno riferimento i seguenti *allegati principali*, alle lettere:

- A) Codice Etico**
- B) Mappa delle Attività a Rischio Reato**
- C) Protocolli – Procedure Interne**
- D) Sistema Disciplinare**

Ad essi si aggiungono gli *allegati secondari*, ai numeri:

- 1) Organigramma Societario e Mansionario**
- 2) Delibera di approvazione del Modello e di nomina dell'OdV**