

Modello di Organizzazione e di gestione ex D.lgs n. 231/01

Parte Generale

MO – Parte Gen.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

N° revisione 01 Data 07.06.2023 Seconda Emissione

INDICE

1. PREMESSA	pag. 3
2. QUADRO LEGISLATIVO E NORMATIVO	pag. 3
3. ORGANIZZAZIONE E PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	pag. 9
4. CARATTERISTICHE DEL MODELLO	pag. 14
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 19
6. SISTEMA DISCIPLINARE	pag. 22
7. REVISIONI	pag. 24

1. PREMESSA

Questo documento descrive il Modello di Organizzazione e Gestione che il C.D.A. della società ALPHAOMEGA srl ha predisposto per rispondere ai dettati del Decreto Legislativo 231/2001

2. QUADRO LEGISLATIVO E NORMATIVO

Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto la punibilità degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica quali soggetti responsabili dei fatti illeciti ad essi riconducibili.

Il dettato normativo in oggetto è stato introdotto a seguito della ratifica da parte dell'Italia di alcune convenzioni internazionali e della Comunità Europea che imponevano di prevedere forme di responsabilità degli enti per talune categorie di reato precisamente indicate.

Sulla base di quanto disposto dal Decreto in oggetto, gli Enti possono essere ritenuti responsabili in relazione a taluni reati, puntualmente indicati, commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi da:

- i. persone fisiche che rivestono posizioni apicali di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione di vertice.

Tale decreto, che è ritenuto non in contrasto con il principio contenuto nell'articolo 27 della Costituzione secondo cui la responsabilità penale è personale, contiene sanzioni amministrative che andranno ad applicarsi alle persone giuridiche che risulteranno responsabili degli illeciti di carattere penale, commessi da amministratori dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. Ciò al fine di coinvolgere per talune specifiche fattispecie di reato il patrimonio della società e l'interesse economico dei soci che fino al momento dell'introduzione della disposizione in oggetto risultavano esenti

da conseguenze nel caso di illeciti commessi dai dipendenti e/o amministratori nel loro interesse o a loro vantaggio (perciò la responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui i precitati soggetti abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi; art. 5 D.Lgs. 231/01).

La responsabilità della società – che ai sensi dell'art. 4 del Decreto per gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale si estende anche ai reati commessi all'estero purchè nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto – è autonoma rispetto alla responsabilità penale e civile della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

In caso di reato commesso da soggetti "apicali", l'articolo 6 comma 1 del citato decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se il reato si è verificato a causa dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; inosservanza da escludersi, precisa l'art. 7 del decreto, se l'ente prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Efficace attuazione, continua l'art. 7, garantita da:

- a) verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengono significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I Modelli devono inoltre rispondere alle seguenti esigenze (art. 6 comma 2):

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati e gli illeciti;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati e agli illeciti;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'osservanza e il funzionamento dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché del tipo di attività svolta, prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, 2 ter e 2 quater, i modelli devono prevedere:

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

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Inoltre, per i reati relativi alla violazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il punto di riferimento ulteriore deve essere l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. il quale indica specifici requisiti di idoneità.

In base al disposto del D.Lgs 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle fattispecie di reato previste dagli artt. che vanno dal 24 al 25 duodevices, i quali per comodità espositiva ed esigenza di razionalizzazione nella stratificazione normativa in essere, sono allegati alla presente parte generale del modello (estratto D.lgs).

Responsabilità e sanzioni

Si precisa che l'accertamento della Responsabilità Amministrativa, nonché la determinazione del quantum della sanzione sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la Responsabilità Amministrativa.

L'art. 9 del Decreto distingue le sanzioni amministrative dipendenti da reato in:

ALPHAOMEGA S.r.l.
Viale Tiziano, 80
00196 Roma

Tel. + 39 06 45439494
Fax + 39 06 45220277
alphaomega.it

P.IVA/C.F. 06751531002
Cap. Soc. 300.000 € i.v.
R.E.A. 987735

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11 e 12 del Decreto)

Le sanzioni pecuniarie si applicano a tutti i casi in cui venga accertata la Responsabilità Amministrativa dell'Ente. Il Decreto, al fine di determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria applicabile in maniera adeguata al fatto criminoso commesso, utilizza il meccanismo della "quota". Il Giudice Penale, dunque, dovrà stabilire il n. di "quote" – non inferiore a 100 e non superiore a mille (di importo compreso tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di massimo di € 1.549,37) che l'Ente dovrà versare.

Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dell'art. 11, comma 1°:

- gravità del fatto;
- grado di responsabilità dell'Ente;
- attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto-reato,
- nonché in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Si precisa che per alcune categorie di reato (ad es. i reati in materia ambientale) sono stabiliti dei limiti di sanzione pecuniaria.

Le sanzioni interdittive (art. 9, 2° comma, del Decreto)

Le sanzioni interdittive, individuate dall'art. 9, 2° comma, del Decreto sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati. Esse sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Al pari delle sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice Penale competente. Esse, comunque, hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni e possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della Responsabilità Amministrativa dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità.

La confisca (art. 19 del Decreto)

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

La pubblicazione della sentenza (art. 18 del Decreto)

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

Sequestro (artt. 53 e 54 del Decreto)

L'Autorità Giudiziaria, inoltre, può infliggere: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

In materia di reati ambientali, le sanzioni interdittive sono applicate nei termini e nei modi specifici indicati nel Decreto 121/2011 che li ha introdotti.

3. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Forma amministrativa, storia e profilo della Società

L'Organizzazione è una società a responsabilità limitata gestita da un Consiglio di Amministrazione presieduto da un Presidente. Quest'ultimo è rappresentante legale e titolare di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, senza eccezioni di sorta. Nel corso dell'anno 2022, la compagine sociale si è allargata con l'ingresso di nuovi soci.

L'oggetto sociale è il seguente:

- la pianificazione, l'ideazione ed organizzazione operativa di congressi, convegni, seminari, eventi sportivi, manifestazioni di cultura e spettacolo e dei servizi connessi quali hostess, catering, ricerca, noleggio ed allestimenti di sale conferenze, realizzazione gadget;
- la realizzazione di prodotti editoriali e pubblicazioni anche periodiche, riviste di settore, house organs, pubblicazioni promozionali e celebrative depliant e materiale informativo e promozionale in genere, esclusa la pubblicazione di quotidiani ;
- l'attività di consulenza sulla pianificazione e sull'attuazione di attività di marketing;
- la preparazione di servizi, inerenti la preparazione organizzazione, gestione, supervisione e valutazione di studi, ricerche, progetti e programmi relativi allo sviluppo amministrativo, economico, commerciale, finanziario, tecnologico, ambientale gestionale, pubblicitario e di marketing, sia in Italia che all'estero, di e per conto di aziende, organizzazioni ed enti di qualsiasi forma giuridica, anche pubblici e privati;
- la società potrà esercitare la propria attività anche attraverso, la produzione e realizzazione di marchi d'azienda, campagne di comunicazione pubblicitarie, campagne promozionali, ricerche di mercato, franchising ed altre forme di contratti commerciali, campagne di incentivazione del personale, attività promozionale sul punto di vendita, creazione e gestione di reti di vendita, promoters e merchandising, attività di telemarketing;

- l'ideazione, realizzazione grafica, produzione e distribuzione di materiale promopublicitario; la ideazione e realizzazione per conto proprio e per conto di terzi di opere grafiche, campagne pubblicitarie, prodotti tipografici, prodotti di fotocomposizione fotolito; la distribuzione grafica computerizzata, la fotografia industriale e pubblicitaria; la produzione di video e filmati pubblicitari e industriali, redazionali;
- il commercio al dettaglio di articoli da regalo e per fumatori, di articoli da cartoleria, di altri prodotti non alimentari. allo scopo ad in via strettamente, strutturale al conseguimento dell'oggetto sociale e, comunque, in via non prevalente la società potrà, altresì, compiere, sia in italia che all'estero, qualsiasi operazione immobiliare, industriale, finanziaria e mobiliare ritenuta necessaria ed anche solo opportuna, come a titolo meramente esemplificativo acquistare,, vendere, permutare e ristrutturare, prendere e dare in locazione immobili; contrarre mutui attivi e passivi, anche ipotecari; emettere, scontare, girare e avallare cambiali; fare ed accettare donazioni; prestare fidejussioni e garanzie personali o reali nonché assumere direttamente e partecipazioni in altre imprese o società, il tutto a scopo di investimento e non di collocamento, e comunque non nei confronti del pubblico; procedere a concentrazioni, fusioni, scissioni e incorporazioni

La società ALPHAOMEGA S.r.l. è stata costituita il 19/9/2001, in Roma, dai soci fondatori: Giovanni cassone, Alberto Cassone ed Enrico conforti.

Nel corso degli anni si è sviluppata ed è cresciuta fino a raggiungere le dimensioni odierne.

La collocazione attuale nel mercato la vede presente ed operante su tutto il territorio nazionale ed Internazionale, annoverando un portafoglio clienti di primario livello a copertura di pressoché tutti i settori merceologici principali.

L'attuale Sede Legale è in Roma in Viale Tiziano 80. Inoltre, ha una sede operativa in Milano in via Copernico 38.

ALPHAOMEGA inoltre ha creato una rete di partnership e divisioni specializzate nei vari settori della comunicazione per offrire un servizio sempre più professionale ed all'avanguardia per i propri clienti con il fine di offrire progetti e soluzioni di comunicazione integrata con un livello qualitativo di alta competenza su ogni direttrice del business.

Al momento la ALPHAOMEGA annovera le seguenti strutture all'interno del gruppo:

ALPHAOMEGA S.r.l.
Viale Tiziano, 80
00196 Roma

Tel. + 39 06 45439494
Fax + 39 06 45220277
alphaomega.it

P.IVA/C.F. 06751531002
Cap. Soc. 300.000 € i.v.
R.E.A. 987735

ALPHAOMEGA S.r.l. – Consulenza per la comunicazione

ALPHAOMEGA EVENTI divisione – ideazione e progettazione di eventi e manifestazioni e per la comunicazione live

ALPHAOMEGA HUMAN SERVICES S.r.l. – Consulenza e fornitura di servizi per la comunicazione sul punto vendita (Shopper Marketing)

ALPHAOMEGA ART S.r.l. – Consulenza, ideazione e progettazione di eventi, manifestazioni e mostre per il settore Arte e Cultura

Conseguentemente ALPHAOMEGA rappresenta una realtà solida ed autonoma a tutti i livelli: professionale, finanziario e societario; che opera sul mercato con un posizionamento di alto profilo e si ripropone di mantenere una identità ed un ranking di primario livello in linea con le aspettative e le condizioni che i clienti, presenti nel portafoglio gestito, le richiedono.

Analisi preliminare e valutazione dei rischi, scelta di adozione del modello, aree sensibili

La Società ha adottato con delibera di assemblea dei soci del 30.10.2019 il Presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “il Modello”), in ottemperanza con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

La predisposizione e l'aggiornamento del Modello è il risultato di un processo complesso ed articolato che comporta la realizzazione di una serie di attività finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001.

Le attività svolte possono essere sintetizzate come segue (con particolari specificità in relazione alle categorie di reato considerate sensibili):

1) Identificazione dei rischi, analisi e valutazione. Tale attività è effettuata in generale tramite l'esame delle attività aziendale e della documentazione aziendale (organigramma, principali procedure aziendali, procure, documentazione attinente al sistema della Società ed altra documentazione rilevante) ed una serie di incontri con i soggetti chiave della struttura aziendale (Presidente del CDA, Responsabili di funzione, ecc.) mirati, innanzitutto, ad individuare le attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 svolte in

Organizzazione e, quindi, ad approfondire le modalità di svolgimento di tali attività ed a verificare l'esistenza di eventuali controlli già presenti (per esempio procedure esistenti, verificabilità, tracciabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli).

Si specifica che la probabilità di accadimento di ciascun reato presupposto è stata quindi valutata a seguito di un approfondimento dell'attuale livello di gestione dei processi che potrebbero determinare la violazione dei reati presupposti previsti dalla normativa vigente.

Nell'ambito del Risk Assessment l'Organizzazione ha proceduto a valutare gli aspetti organizzativi e sistemici già presenti ed utilizzati nell'Organizzazione e che costituiscono il Modello di riferimento, dettagliando le azioni da intraprendere al fine di una completa sovrapposizione con i dettami del D.Lgs 231/01.

L'analisi del contesto aziendale è servita ad identificare in quali settori e secondo quali modalità possono essere eventualmente realizzati reati del tipo di quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001, e consente di identificare le aree di attività che devono essere considerate sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 per le categorie di reato prese in considerazione

2) Elaborazione o adeguamento degli standard di controllo applicabili (protocolli/procedure per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): in seguito all'individuazione delle categorie di attività svolte nella società da considerare sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, sono stati elaborati e/o verificati sulla base dei principi e delle indicazioni contenuti anche nelle linee guida di Confindustria e nelle normative internazionali, gli standard di controllo specifici che devono essere implementati (o semplicemente adeguati) dalla società nello svolgimento delle predette attività, con riferimento anche al sistema delle deleghe in essere negli ambiti aziendali interessati.

3) Analisi comparativa. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 è effettuata l'analisi comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

4) Predisposizione ed adozione del Modello. A conclusione dell'iter descritto è predisposto il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001. Il Modello adottato dalla società è

costituito da una parte generale e da una parte relativa ai requisiti specifici con riferimento ai reati presupposto sui quali è stata rilevata la maggiore sensibilità

5) Individuazione nomina dell'Organismo di Vigilanza. Al fine di dare completa applicazione a quanto richiesto dalla norma, Alphaomega. Srl ha provveduto ad individuare la struttura e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione e Gestione predisposto.

4. CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Modello di organizzazione e gestione

Il Modello costituisce un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e relativi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività identificate come attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001. La sua funzione consiste quindi nella predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione (o tentata commissione) dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e ritenuti significativi per le attività della Organizzazione, anche attraverso dettagliate corrispondenze con procedure e prassi finalizzati a eliminare o ridurre i rischi presenti.

Le caratteristiche del Modello sono in primo luogo descritte in questo documento e nei documenti direttamente referenziati, anche nei sistemi di gestione adottati; in particolare il sistema si articola nelle seguenti componenti:

- Codice Etico
- Sistema Organizzativo
- Sistema Disciplinare
- Procedure operative e gestionali
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione (es. controllo di gestione)
- Comunicazione al personale e sua formazione

- Organigramma societario
- Parti speciali e protocolli che si vanno ad aggiungere al Modello sulla base della valutazione di rischio e della stratificazione normativa

Per i reati individuati, nelle parti dedicate, sono indicati i criteri di riferimento alla documentazione specifica.

Criteri di definizione del Modello

Il Modello è stato definito nel rispetto delle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001.

Nell'elaborazione del Modello sono state considerate le procedure e i sistemi di controllo già esistenti ed operanti in azienda, così come conosciuti sulla base della documentazione esaminata e delle interviste svolte.

Il predetto insieme di procedure, regole e principi, che costituisce parte del Modello, è stato integrato seguendo i seguenti principi cardine:

- rispetto del principio della individuazione dei compiti nell'esecuzione delle attività ritenute sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- necessità di disposizioni aziendali tradotte in procedure formali e regole idonee a disciplinare le attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- garanzia di tracciabilità, verificabilità e documentabilità a posteriori delle attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- esistenza di deleghe formalizzate e relativi poteri di spesa coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, nello svolgimento delle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, attraverso una articolazione delle funzioni che assicurino competenze tecniche di verifica, gestione e controllo del rischio;
- attività di monitoraggio. necessario all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni, nonché del sistema di controllo interno in coerenza con il sistema decisionale e l'intero impianto organizzativo

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 con il Modello si è provveduto a:

- definire un Codice Etico;

- istituire l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (e viceversa) in relazione alle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- prevedere un'attività di comunicazione mirata delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- stabilire la verifica periodica delle attività da considerare sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 e di aggiornamento del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare adeguato al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere un sistema di comunicazione e formazione del personale tale per cui la divulgazione sia efficace e periodicamente ripetuta;
- verificare procedure manuali e informatiche (o prassi operative), cercando ove possibile di separare i compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi/standard diffusi a livello internazionale e aventi funzione di protocolli di controllo generali.

- (tracciabilità) ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua e l'adozione di misure di sicurezza tale da ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta;
- (segregazione compiti e definizione responsabilità) nessuno può gestire in autonomia un intero processo, per cui occorre che: 1) a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; 2) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; 3) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- (regolamentazione/procedure e controllo periodico) il sistema di verifica deve documentare l'effettuazione dei controlli.

Criteri di emissione, verifica, riesame e aggiornamento. Modalità di comunicazione

I documenti

- Modello di Organizzazione e Gestione
- Codice etico/comportamento/disciplinare

sono emessi, come precedentemente specificato, dal CdA e verificati dall'Organismo di Vigilanza.

Il CdA esamina ed aggiorna, anche su proposta dell'OdV tale documentazione per esempio in seguito a:

- cambiamenti organizzativi e di attività;
- cambiamenti del quadro legislativo;
- segnalazioni relativamente a violazioni significative di quanto previsto all'interno del Modello;
- segnalazioni relativamente a violazioni di quanto previsto dalle regole aziendali.

E' cura dell'Organismo di Vigilanza il monitoraggio dell'effettivo aggiornamento del Modello di organizzazione e gestione adottato.

Il documento "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" atto a disciplinare il suo funzionamento è emesso e aggiornato in modo insindacabile dall'Organismo stesso che lo comunica al CdA e a tutte le funzioni interessate.

I principi contenuti nel Modello hanno, innanzi tutto, la finalità di determinare la piena consapevolezza, nel potenziale autore di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, di commettere un illecito e, conseguentemente, di renderlo edotto del fatto che la commissione di tale illecito è fortemente condannata dalla Società.

Per questo motivo il contenuto del Modello, del Codice Etico e delle regole disciplinari devono essere comunicati al personale della società, ed in particolar modo da tutti coloro che debbono ritenersi coinvolti, direttamente o indirettamente, nelle attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, poiché il Modello ed i relativi allegati hanno come destinatari tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società, gli stessi sono comunicati, oltre che ai dipendenti della Società, anche a coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di contratti, e sui quali la Società è in grado di esercitare un'attività di direzione o vigilanza.

Analoga comunicazione (il Modello per le sole parti di interesse) avrà come destinatari i fornitori, appaltatori e subappaltatori e sarà volta a far prendere atto a questi ultimi dell'adozione, da parte della società, del Modello Organizzativo e a richiedere che tali soggetti nei rapporti con la società tengano una condotta coerente con le finalità del Decreto.

E' fatto espresso divieto dalla legge compiere atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante di potenziali illeciti all'ODV per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società, conformemente a quanto previsto dalla L. 179/2017, tutela i segnalanti da tali atti.

L'OdV e gli Organi Direttivi della Società, pertanto, agiscono garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di applicazione di specifica sanzione, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni cui al comma 2- bis dell'art. 6 D.Lgs.231/2001 può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

É onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del

segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 (articolo 6, comma 1, lett. b), il soggetto al quale l'organo dirigente deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere "un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

E' quindi istituito, in aggiunta ai diversi sistemi di controllo interno, un Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito specifico di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione e di curarne l'aggiornamento.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (ad es. evitare la nomina di chi sia direttamente coinvolto nello svolgimento di attività sensibili);
- professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- continuità di azione: requisito in grado di garantire un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo;
- onorabilità: i singoli partecipanti – o il singolo partecipante in caso di Organo monocratico – non devono avere in corso procedimenti relativi ai reati presupposto oppure avere precedenti penali per i medesimi reati o comunque per illeciti che possano far dubitare dell'etica professionale del soggetto.

Il Presidente del CdA provvede a designare, con lettera d'incarico i componenti (o il singolo componente in caso di Organo monocratico) dell'Organismo di Vigilanza.

L'incarico ai membri o al membro monocratico dell'Organismo di Vigilanza avrà la durata determinata nella lettera di incarico; la revoca dello stesso potrà avvenire solo per giusta causa

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, dispone di risorse adeguate (all'uopo la Società provvede a dotarlo di idoneo budget e conferisce nello svolgimento delle sue funzioni il potere di avvalersi in modo sporadico o continuativo di dipendenti della società) e i suoi componenti (o il suo unico componente in caso di ODV monocratico) non possono subire pregiudizio a seguito dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

In particolare l'OdV si avvale, per assolvere i compiti di vigilanza imposti dal D.Lgs 231/2001, delle opportune figure professionali, per cui sono definiti criteri di qualifica verificati sulla base dei curriculum vitae raccolti.

L'OdV ha la facoltà di accedere a tutti i documenti e a tutti i locali della società al fine del miglior svolgimento del proprio incarico.

E' fatto obbligo a qualunque dipendente, a fronte di richiesta da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi rilevanti, di fornire ogni informazione richiesta.

Fatte salve regole più restrittive stabilite all'interno del regolamento di funzionamento dell'Organismo stesso, non può essere nominato membro e se eletto decade dalla carica l'interdetto, l'inabilitato, il fallito e colui che abbia subito una condanna comportante l'interdizione dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi; il coniuge, il parente e l'affine entro il quarto grado dei componenti degli organi sociali della società; coloro che sono stati condannati o hanno patteggiato l'applicazione di una pena in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati rilevanti del decreto.

In caso di predetta decadenza o cessazione per altra causa, fatte salve regole diverse stabilite nel regolamento dell'Organismo, si provvederà tempestivamente alla loro sostituzione in conformità alle previsioni sopra esposte.

Ciascun dipendente o collaboratore della società deve segnalare ogni violazione del modello all'OdV, anche mediante segnalazione anonima.

La segnalazione potrà avvenire in via riservata e l'autore della stessa non potrà subire discriminazioni o pregiudizi che trovino causa nella segnalazione.

In particolare, anche in assenza di una violazione al modello, dovrà inoltre essere segnalata all'OdV ogni situazione di rischio elevato che si riscontri.

Tutte le informazioni, i resoconti e i dati inviati all'OdV sono custoditi a cura dello stesso e non potranno essere divulgati.

A tal fine viene istituita la casella di posta elettronica ordinaria odv@alphaomega.it, il cui accesso è garantito esclusivamente ai componenti (o al singolo componente) dell'Organismo e a coloro che siano espressamente da questi delegati.

Inoltre, con particolare riferimento alle segnalazioni anonime, esse potranno essere inviate con qualsivoglia mezzo postale al seguente indirizzo: ODV c/o Alphaomega srl, Viale Tiziano n. 80, 00196 Roma. La posta in entrata destinata all'OdV dovrà essere consegnata al/ai componente/i dello stesso, in busta chiusa nel più breve tempo possibile.

Flussi informativi

Ruolo chiave per la corretta gestione ed adeguato funzionamento dell'OdV sul Modello Organizzativo, è la corretta e costante gestione della comunicazione di cui all'art. 6 comma 2 lettera d) che ritiene di "...prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'adeguatezza, il funzionamento e l'osservanza dei modelli".

In occasione di eventi particolarmente gravi, (es. apertura di un procedimento penale per reati 231) le informazioni relative vengono trasmesse in modo tempestivo (entro 48 ore dall'accadimento) all'OdV

In ogni caso l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale e può richiedere a tutti i destinatari del modello e agli organi di controllo della società, tutti i dati e le informazioni rilevanti per lo svolgimento della propria attività.

L'OdV riferisce con relazione annuale al CdA in merito all'attuazione del modello ed in merito all'eventuale riscontro di aspetti critici (fatta salva la libertà per l'OdV di comunicare

all'occorrenza all'organo di governo, situazioni che si ritenga abbiano rilievo in merito delle tematiche sensibili di cui al Modello).

E' obbligo dell'Organismo di Vigilanza comunicare qualsiasi violazione del Modello venga riscontrata.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (ed in particolare le regole gestionali, procedure, istruzioni, ordini per il governo delle materie sensibili) di organizzazione, gestione e controllo.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della società degli obblighi previsti dall'articolo 2104, comma 2 c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante. La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della società costituisce sempre illecito disciplinare, come da regolamento redatto ad hoc.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Organizzazione.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL e dal regolamento disciplinare applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Presidente del CdA individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL ed al regolamento di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Presidente comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il Presidente provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte degli Organi apicali (Presidente e componenti del CdA), l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Assemblea dei soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto

dallo statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Organizzazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, per esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

7. REVISIONI

Rev. 01 07/06/2023 (seconda emissione)