

## Sommario

...omissis...

### **Elementi distintivi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Legge 231/2001**

Il presente documento racchiude gli elementi ed i principi generali del sistema di controllo interno della Società (*di seguito "La Società"*), con funzione di prevenzione dei delitti previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni, da cui può discendere una responsabilità Amministrativa (*rectius* penale) della stessa.

Il documento è un atto di diretta emanazione dell'organo dirigente della Società e ha l'obiettivo di formalizzare il modello di organizzazione, gestione e controllo, istituito per espresso volere del Consiglio di Amministrazione e volto alla prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 231/2001 e successivi aggiornamenti.

Il contenuto del presente documento è stato sviluppato in piena conformità all'articolo 6 del decreto legislativo "231" ed elaborato analizzando le informazioni acquisite attraverso un'accurata fase di analisi concernente:

1. le attività societarie correnti, nei cui ambiti possono essere astrattamente commessi, dalle persone che vi operano, i reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 (cfr. art. 6, comma 2, lett. a);
2. i protocolli, le procedure e il sistema normativo interno già esistenti;
3. il sistema disciplinare/sanzionatorio interno recepito dalla contrattazione collettiva;
4. il sistema di comunicazione, formazione ed informazione, di deleghe e vincoli autorizzativi.

Il presente documento rappresenta l'elemento centrale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, costituito da un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati individuati dal Decreto 231/2001. Lo stesso documento ha anche il fine di incrementare, in tutti coloro che operano per conto della Società nelle "attività a rischio", la consapevolezza di poter teoricamente incorrere nelle casistiche rilevanti ai fini del suddetto Decreto.

La realizzazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 ha lo scopo di formalizzare le misure adottate e da adottarsi per l'inibizione di comportamenti illeciti da parte del personale e dei soggetti che agiscono in nome e per conto della società, infittendo la rete dei punti di controllo (regole), talché solo un suo aggiramento fraudolento possa permettere la commissione dei reati previsti dal decreto.

Nelle pagine successive, dopo brevi cenni a riferimenti normativi e alle peculiarità dell'attività della società, saranno descritte:

1. le aree (processi ed attività aziendali) considerate "a rischio", individuate nella fase di analisi che ha preceduto la realizzazione del presente documento, e le fattispecie di reato connesse a tali aree;
2. le modalità operative interne implementate per la gestione del rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
3. il piano di formazione ed informazione;

4. le modalità operative con cui la società intende assicurare la concreta attuazione e mantenimento del modello;
5. il sistema sanzionatorio interno, operante in caso di violazione dei protocolli definiti dal presente documento e da quelli ad esso correlati (protocolli operativi).

#### **Sintesi Riepilogativa del Decreto N. 231/2001**

A mero titolo di riepilogo, utile per il lettore del presente documento nell'esercizio di qualsivoglia pertinente funzione, si espongono di seguito le principali linee di riferimento normativo poste dal Decreto 231/2001, in quanto strettamente connesse agli scopi del presente documento.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la *"disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile alla responsabilità penale) a carico degli Enti (società, associazioni, consorzi etc...) nel caso in cui vengano commessi reati, precisati dalla normativa, posti in essere nell'interesse o a vantaggio dello stesso Ente, da soggetti facenti parte della struttura organizzativa o comunque operanti in nome o per conto di esso.

Più precisamente, il Decreto 231/2001 stabilisce che ogni Ente è potenzialmente soggetto alle sanzioni indicate dal medesimo Decreto qualora taluni reati vengono commessi:

- I. da una o più persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo (c.d. soggetti apicali);
- II. ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Tali reati oggi sono:

*...omissis....*

#### **OMIPA e il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il Modello di Organizzazione e Gestione della Società deriva da un'attività di analisi, appositamente effettuata, per rilevare gli elementi del Sistema di Controllo Interno, i principi di comportamento e le aree di rischio rispetto ai delitti previsti dal Decreto Lgs 231/01.

OMIPA S.p.A. è una realtà industriale a capitale familiare, operante nel settore della produzione di macchine per l'estrusione di materie plastiche comprensive di *software* e componenti elettriche, con significative quote del mercato internazionale.

Il modello, a cui seguono specifici protocolli per distinti processi aziendali ritenuti maggiormente sensibili rispetto al rischio di commissione dei delitti contemplati dalla normativa in tema, si articola nella presente parte generale che enuncia i principi guida del C.d.A. ispirandosi al Codice Etico, e in due parti speciali A e B, riguardanti rispettivamente i delitti colposi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed in

E' vietata la riproduzione totale o parziale di questo documento con qualsiasi mezzo senza autorizzazione OMIPA SpA

materia di reati contro la pubblica amministrazione allargati alla recente ipotesi di *corruzione tra privati*. (art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis del “Decreto”)

Gli aggiornamenti del modello e del conseguente quadro procedurale interno sono stati realizzati in maniera integrata e coordinata, in modo da assicurare, unitamente al rispetto delle regole del modello, la prevenzione da alcuni dei delitti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e la revisione del sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (SGLS).

### **Gli elementi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Con il presente documento, OMIPA S.p.A. formalizza, dunque, un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, riportando e descrivendo in dettaglio le linee guida per la riduzione del rischio di commissione dei delitti previsti dal D.lgs 231/2001.

In particolare, le modalità di approccio sono:

**a. individuazione e valutazione dei rischi**

Analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree ed i processi a rischio di reato-presupposto e le modalità delle condotte prodromiche alla loro commissione.

**b. progettazione di un sistema di protocolli**

Valutazione del sistema di controllo esistente all'interno della società e suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

**c. codice etico e sistema disciplinare:**

Adozione del Codice Etico con previsione di sanzioni, adattato alle specificità della realtà aziendale. Il sistema disciplinare specifico integrerà quello preesistente, rispettando garanzie e criteri, in particolare pubblicità e proporzionalità, di cui allo Statuto del Lavoratori.

**d. Organismo di Vigilanza:**

Nomina e presenza di un proprio Organismo di Vigilanza, dotato di uno Statuto e di un Regolamento interno.

**e. formazione ed informazione:**

Nell'ambito dell'implementazione del modello, è stato previsto anche un piano di formazione, sia dei soggetti apicali, sia del *management*. Inoltre, l'informazione a tutti i dipendenti sarà assicurata attraverso specifiche comunicazioni sulla *intranet* aziendale.

Parallelamente, nel solo settore della salute e sicurezza, è stato implementato il sistema di gestione, pianificata per il 2013 l'intera formazione di dipendenti, preposti e dirigenti, secondo quanto previsto dalla Conferenza Stato Regioni, sia nella controllante sia nelle controllate italiane e rivista l'organizzazione per la Sicurezza.

Al presente documento è allegato uno specifico piano di formazione.

### **Valutazione dei rischi - Aree in cui sono stati rilevati rischi inerenti**

La valutazione dei rischi, formalizzata attraverso un apposito documento di *risk analysis* deriva dalle informazioni acquisite mediante l'analisi dei documenti che

rappresentano le caratteristiche, lo stato attuale e il sistema di controllo interno della società (organigramma, procedure interne, contratti, bilanci) e attraverso interviste strutturate ai dipendenti.

Tali informazioni hanno costituito la base per la redazione del presente modello organizzativo, consentendo di valutare i rischi, rilevanti ai fini della normativa 231, cui è esposta la Società.

Da tale valutazione, raffrontando i delitti previsti dal Decreto con i processi aziendali, sono stati individuati i reati per i quali si stima, in termini teorici, un **rischio significativo o inerente**; analogamente, sono stati considerati altri reati che presentano però un rischio di compimento più basso, soprattutto in relazione alla probabilità di accadimento rispetto alla specificità dell'attività aziendale e per i quali, di conseguenza, sono stati previsti meccanismi di controllo meno articolati (definizione di norme comportamentali nel codice etico e nel presente documento, senza la definizione di protocolli specifici).

#### **Mappatura dei controlli preesistenti all'implementazione del modello**

L'attività di analisi iniziale per la valutazione dei rischi di potenziale commissione dei reati-presupposto, ha consentito di mappare il sistema di controllo interno della società, prima dell'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, allo scopo di determinarne l'efficacia in termini di attenuazione del rischio inerente. Va ricordato, infatti, che al fine di pervenire alla valutazione del rischio residuo o effettivo, la metodologia di *risk analysis* deve considerare l'azione mitigatrice degli elementi del Sistema di Controllo Interno (SCI).

...omissis....

*Sei uno stakeholder?*

Richiedi alla Direzione di OMIPA SpA la visione integrale del Modello.