



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO AI
SENSI DEL D.LGS. 231/01**

	APPROVATO	REVISIONATO
Funzione	Consiglio di Amministrazione	Consiglio di Amministrazione
Data	05/07/2024	05/07/2024

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

INDICE

DEFINIZIONI	5
1. PREMessa	6
1.1. L'adozione del Modello da parte di Oikos engineering s.r.l.	6
1.2. Le linee guida di Confindustria	6
2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	8
2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	8
2.2 La tipologia dei c.d. Reati "presupposto"	9
2.3 La funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo....	11
3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE DI OIKOS ENGINEERING SRL	14
3.1 Profilo Aziendale, settori e servizi	14
3.4 Attività di controllo	19
4. ADOZIONE DEL MODELLO DI OIKOS ENGINEERING S.R.L.	21
4.1 Scopo e principi base del Modello	21
4.2 Metodologia	21
4.3 Individuazione delle attività a rischio	22
4.4 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali.....	22
4.5 Destinatari e campo di applicazione	23
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.1 Composizione e funzionamento	25
5.2 Funzioni e poteri dell'OdV	26
6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV	30
6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	30
6.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	30
6.3 Individuazione del Responsabile Interno	31
6.4 Reporting nei confronti degli Organi Sociali	31
6.5 Relazione verso il Sistema di Gestione Integrato.....	31
7. DIFFUSIONE DEL MODELLO	32
8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE	33
9. SISTEMA DISCIPLINARE	35
9.1 Principi generali.....	35
9.2 Misure nei confronti dei dipendenti	36
9.3 Misure nei confronti dei dirigenti e quadri	36
9.4 Misure nei confronti dei componenti degli organi della Società e del Collegio sindacale/sindaco unico	37
9.5 Misure nei confronti di soggetti esterni	37

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

ALLEGATI:

- Codice Etico (**AII. 1**);
- Catalogo dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01 (**AII. 2**);
- Organigramma della Società (**AII. 3**);
- Documento di risk assessment attività sensibili e funzioni aziendali (**AII. 4**);
- Documento di Elenco delle attività sensibili (**AII. 5**).

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01**

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

DEFINIZIONI

ATTIVITÀ SENSIBILI: singole attività primarie o strumentali, che presentano rischi (astratti) di commissione di uno dei reati che presuppone la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

CODICE ETICO: Codice Etico adottato dalla Società (**All. 1** al Modello).

DESTINATARI: sono i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo di Oikos Engineering Srl, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001). A titolo esemplificativo, sono Destinatari i componenti degli organi della Società e tutti i dipendenti. Sono Destinatari anche i dipendenti di Oikos quando svolgono attività per la Società. Allo stesso modo, sono Destinatari coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili in nome o per conto della Società (ad es. consulenti, partner...).

DECRETO: il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (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) e successive modifiche e integrazioni.

LINEE GUIDA: Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01 emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate il 31 marzo 2008,-nel marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021.

MODELLO: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

ORGANISMO DI VIGILANZA: l'organismo esterno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

P.A.: la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio a norma degli artt. 357, 358 c.p.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO: si intende l'insieme degli "strumenti" che contribuisce a garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché la salvaguardia del patrimonio sociale e dei terzi.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

1. PREMESSA

1.1. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI OIKOS ENGINEERING S.R.L.

Oikos Engineering Srl (di seguito anche "Oikos" o "la Società") intende rispondere (a) all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza nella conduzione della propria attività, (b) alle legittime aspettative dei soci, degli *stakeholders* e del lavoro dei propri dipendenti, (c) alle necessarie tutele della propria posizione e immagine, mediante l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("Modello") previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("Decreto").

Il Modello è adottato con atto dell'Organo Amministrativo.

Contestualmente all'adozione del Modello, la Società si è dotata di un Codice Etico, espressione dei valori e principi che ispirano e guidano l'attività aziendale.

Tali strumenti rappresentano validi veicoli di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome o comunque nell'interesse della Società, affinché, conformando costantemente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino e orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.

Il presente Modello è adottato anche ai fini della certificazione UNI EN ISO 37001:2016 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione (per adempiere ai requisiti dell'AgID - Agenzia per l'Italia digitale) e al mantenimento del Rating di Legalità promosso dall'AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato).

1.2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

La Società nella stesura del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. In particolare, sono stati seguiti i seguenti principi fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di realizzazione di tali reati attraverso l'adozione di apposite procedure;
- individuazione delle componenti più rilevanti del sistema di controllo:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione;
- individuazione dei principi di controllo applicabili:
 - verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme interne e delle procedure previste dal Modello;
- obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida di Confindustria non inficiano di per sé la validità del Modello, in quanto quest'ultimo descrive la specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi per specifiche esigenze di tutela e prevenzione dalle Linee Guida di Confindustria, che per loro natura hanno carattere generale.

Ulteriormente, nel Dicembre 2018, il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ha approvato il documento "I Principi consolidati per la redazione dei Modelli Organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza, prospettive di revisione del D.Lgs. 231/01", che ispira la presente elaborazione del Modello.

Infine la predisposizione del Modello è stata condotta sulla base degli aggiornamenti apportati al Decreto, dei principali casi giudiziari accertati, delle opinioni dottrinali, delle *best-practice* nonché con riferimento alle principali normative anche volontarie che indicano principi guida e standard di controllo per un sistema di organizzazione interno.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Con tale Decreto, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di tali Enti per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte di:

- a) "*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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*" (cosiddetti soggetti apicali);
- b) "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*" (cosiddetti sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica colpevole del reato.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e viene sanzionata in base alle disposizioni del codice di procedura penale, attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema di sanzioni sia pecuniarie che interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La sanzione amministrativa può essere applicata solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, a interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) e l'assenza di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo efficace ed effettivo.

La mancanza di quest'ultimo requisito identifica una sorta di colpa in organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dalla Società medesima e volte a ridurre lo specifico rischio da reato.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

Il vantaggio esclusivo di un terzo rispetto alla Società (es. agenti, rappresentanti, ...) esclude la responsabilità della Società, versandosi in una situazione di estraneità della Società al fatto di reato, che non può quindi essergli imputato neppure nella veste "amministrativa".

2.2 LA TIPOLOGIA DEI C.D. REATI "PRESUPPOSTO"

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per la Società sono espressamente indicati nel Decreto e in successivi provvedimenti normativi che ne hanno ampliato la portata:

- i delitti contro la **Pubblica Amministrazione** indicati dall'art. 24 e ~~dall'art. 25~~ del D.Lgs. 231/2001: "indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico" (modificato dalla L. n. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n.137/2023), e dall'art. 25 "peculato concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio" (modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020);
- i delitti in materia **informatica** indicati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: "delitti informatici e trattamento illecito dei dati" introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48 e modificati dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019;
- i delitti **associativi** indicati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001: "delitti di criminalità organizzata" introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94 e modificati dalla L. 69/2015; in tema di associazione a delinquere ai sensi dell'art. 416 c.p., si segnala che non rileva il reato fine dell'associazione che, quindi, può essere fuori dal novero dei reati indicati nel presente paragrafo (come, per esempio, il reato di frode in competizioni sportive disciplinato all'art. 1 della L. 401 del 1989);
- i delitti **contro la fede pubblica** indicati dall'art.25-bis del D.Lgs. 231/2001: "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento"¹;
- i delitti **contro l'industria e il commercio** indicati dall'art. 25-bis.1 introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- i **reati societari** indicati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001 (aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002; modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023) quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l'impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l'indebita restituzione dei conferimenti, ripartizione degli utili e delle riserve, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;

¹ La rubrica è stata modificata dall'art. art. 17, comma 7, lettera a), numero 4) della L. 23 luglio 2009 n. 99 che ha aggiunto i reati indicati alla lett. f-bis). Successiva modifica è stata apportata con il D.Lgs. n. 125/2016.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

- i delitti con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** indicati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7;
- i delitti **contro la vita e l'incolumità individuale** indicati dall'art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001 "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- i delitti **contro la personalità individuale** indicati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e modificati dall'art. 10 della L. 6 febbraio 2006 n. 38;
- i reati relativi agli **abusi di mercato** indicati dall'art. 25-sexies del D.Lgs 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005 n. 62, integrati con la previsione dell' "abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate" (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998, modificato dalla Legge n. 238/2021). Il D.Lgs. 107/2018 ha poi introdotto "altre fattispecie in materia di abusi di mercato" all'art. 187 quinquies del TUF.
- i reati in tema di **salute e sicurezza sul luogo di lavoro** indicati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001: "Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81;
- reati di **ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** indicati dall'art. 25-octies del D.Lgs 231/2001 e introdotti dall'art. 63 del D.Lgs 21 novembre n. 231/2007 e modificato dalla L. 186/14 e dal D.Lgs. n. 195/2021; a tali delitti si sono aggiunti quelli di cui all' art. 25-octies.1 "in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori", aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023 nonché quelli previsti dall' Art. 25-octies.1, comma 2 "altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti", aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021.
- delitti in materia di **violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25-nonies e inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. n. 99/2009, modificato dalla L. n. 93/2023;
- delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci** all'autorità giudiziaria indicato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
- **reati ambientali** indicati nell'art. 25-undecies inseriti dall'art. 2 del D.Lgs 7 luglio 2011 n. 121, modificato dalla L. n. 68/2015, dal D.Lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023;
- **reato di impiego di cittadini di Paesi terzi sprovvisti di idoneo titolo di**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

soggiorno di cui all' art. 25 duodecies, aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.L. n. 20/2023;

- **reato di razzismo e xenofobia** di cui all'art. 25-terdecies, aggiunto dalla L. n. 167/2017, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;
- **reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, di cui all'art. 25-quaterdecies, aggiunto dalla L. n. 39/2019;
- **reati tributari**, ai sensi dell'art. 25-quinquesdecies, aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020;
- **reato di contrabbando**, ai sensi dell'art. 25 sexiesdecies, aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020;
- **Delitti contro il patrimonio culturale**, di cui all'art. 25 septiesdecies, aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024 nonché di **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** di cui all' art. 25 duodecies, aggiunto sempre dalla L. n. 22/2022;
- i reati **transnazionali** indicati dall'art. 10 della L 16 marzo 2006 n. 146 (reati "associativi" e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope²;

Per un maggior dettaglio in merito a ciascuna tipologia di reato, si rimanda al documento "Catalogo reati presupposto" (**All. 2**).

2.3 LA FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto, come si è detto, prevede una forma specifica di esonero da responsabilità qualora la Società dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza della Società nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" della Società e fa venir meno la necessità di applicare ad esso le previste sanzioni.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la Società non risponde se prova che (art. 6):

² L'illecito è considerato transnazionale quando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

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

La mera adozione del Modello da parte dell'organo amministrativo non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità della Società, essendo necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

In questo senso, all'art. 6 comma 2, il Legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli/procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società stessa è tenuta (art. 7 comma 1).

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 1).

L'art. 7 comma 4 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE DI OIKOS ENGINEERING SRL

3.1 PROFILO AZIENDALE, SETTORI E SERVIZI

Oikos Engineering Srl opera dai primi anni '90 nei servizi tecnico-informatici per il territorio, rivolti a Enti Pubblici, a Privati, all'Industria e all'Impresa innovativa.

La società ha raggiunto reali livelli di eccellenza nella realizzazione di Sistemi Informativi Territoriali, con un mercato di riferimento principalmente costituito da Pubbliche Amministrazioni, Società di pubblici servizi e Consorzi di Tutela.

Nell'ultimo biennio Oikos ha consolidato le sue piattaforme tecnologiche ampliando i campi applicativi a settori che possono trarre grande beneficio dal poter utilizzare la grafica tecnica nei propri processi di gestione (Aziende di produzione e commerciali, Aziende Sanitarie, Aziende Multiservizi ecc.).

Oikos segue con molta attenzione l'evoluzione tecnologica, in particolare tutto ciò che proviene dalle comunità Open Source, dedicando risorse e capitali ad attività di ricerca e sviluppo e non dimenticando le soluzioni più tradizionali legati alle Piattaforme ESRI e AUTODESK.

I principali **settori di competenza** cui la Società di rivolge sono

- **Pubblica Amministrazione Locale**

Da oltre 15 anni Oikos rappresenta una realtà consolidata nella fornitura di soluzioni e servizi per la P.A. e gli EE.LL.

- **Aziende di Pubblici Servizi**

La Società realizza soluzioni personalizzabili per l'Asset Inventory e la gestione operativa del servizio.

- **Protezione Civile ed Emergenza**

Le soluzioni Oikos seguono i processi di gestione dell'emergenza, in fase di pianificazione e nelle procedure operative di coordinamento.

- **Aziende Ospedaliere**

La Società supporta i processi decisionali di controllo di gestione e il monitoraggio delle attività affidate in global service.

I Servizi erogati da Oikos Engineering sono principalmente:

- **Cartografia Numerica:** realizzazione, aggiornamento e informatizzazione delle cartografie di vario tipo e genere.
- **Integrazione Dati:** processi di analisi di correlazioni e/o fusione di dati applicabili sia alla componente geografica sia a quella alfanumerica dell'informazione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

- **Rilievi e Censimenti:** esecuzione di rilievi e censimenti tramite utilizzo di GPS a singola frequenza per attività finalizzate alla realizzazione di sistemi GIS.
- **Cloud Computing:** grazie all'infrastruttura cloud, Oikos offre performance di alto livello in termini di performance e sicurezza per l'infrastruttura IT delle aziende assistite.
- **GPS e GIS:** grazie ad oltre 20 anni di esperienza nel settore, Oikos mette a disposizione dei clienti corsi di formazione per l'utilizzo di tecnologie GPS e GIS.

3.2 ELEMENTI DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

Ai sensi dello Statuto, la società Oikos Engineering può essere amministrata alternativamente:

- i. da un amministratore unico
- ii. da un CdA composto da due o più membri, secondo il numero determinato dai soci al momento della nomina
- iii. da due o più amministratori con poteri congiunti, disgiunti o da esercitarsi a maggioranza.

Qualora vengano nominati due o più amministratori senza alcuna indicazione relativa alle modalità di esercizio dei poteri di amministrazione si intende costituito un CdA.

Per Organo amministrativo si intende dunque l'Amministratore Unico oppure il CdA oppure l'insieme di amministratori cui sia affidata, congiuntamente o disgiuntamente l'amministrazione.

Gli amministratori restano in carica fino a revoca o dimissioni o per il periodo determinato dai soci al momento della nomina e sono rieleggibili.

Qualora non vi abbiano provveduto i soci al momento della nomina, il CdA elegge fra i suoi membri un Presidente.

Il CdA può, nei limiti di legge, delegare le proprie attribuzioni a uno o più dei suoi membri, determinando contenuti e limiti della delega. Non possono essere delegate le attribuzioni di cui all'art. 2475, c.5 C.C.

Il CdA, gli Amministratori o l'Amministratore Unico possono, nelle forme di legge, nominare procuratori per singoli atti o per categorie di atti, determinandone le attribuzioni e i poteri.

Attualmente l'Organo Amministrativo della Società è un Consiglio di Amministrazione composto da due consiglieri, uno dei quali riveste la carica di Presidente e Amministratore delegato di Oikos.

Il capitale sociale della S.r.l. è interamente detenuto dalla controllante P.A. Digitale S.p.A. con sede in Pieve Fissiraga (LO), Via Leonardo da Vinci, 13.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

A. L'Organo Amministrativo

L'Organo amministrativo ai sensi dell'art. 14 dello Statuto è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. In sede di nomina possono tuttavia essere indicati limiti ai poteri degli amministratori.

Nel caso di nomina di più amministratori al momento della nomina i poteri di amministrazione possono essere attribuiti agli stessi congiuntamente, disgiuntamente o a maggioranza, ovvero alcuni poteri di amministrazione possono essere attribuiti in via disgiunta e altri in via congiunta. In mancanza di qualsiasi precisazione nell'atto di nomina, detti poteri si intendono attribuiti disgiuntamente fra loro.

Possono essere nominati direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

La rappresentanza della società e la firma sociale, di fronte a terzi e in giudizio, spettano:

- In caso di nomina di un CdA, al presidente del CdA e, se nominato, al Vice presidente, nonché a ciascuno degli amministratori delegati, nell'ambito della delega conferita;
- In caso di nomina di più amministratori, agli stessi congiuntamente o disgiuntamente, allo stesso modo in cui sono attribuiti in sede di nomina i poteri di amministrazione;
- In caso di nomina di un Amministratore Unico, a quest'ultimo.

Al **Presidente del Consiglio di Amministrazione / Amministratore Delegato** vengono conferiti, fra gli altri, i seguenti poteri, come da verbale del C.d.a. del 05/04/2023 (vedasi Visura C.C.I.A.A.):

a) dare attuazione in via operativa alle determinazioni, anche strategiche, ed alle disposizioni del consiglio di amministrazione, esercitando la direzione e il coordinamento tecnico dell'attività produttiva tipica della società e della relativa attività commerciale nonché di assistenza alla clientela;

b) gestire ogni rapporto con i clienti, svolgere trattative e stipulare contratti con la clientela pubblica e privata;

c) gestire i rapporti con i fornitori, svolgere trattative e stipulare contratti di fornitura passivi di durata annuale fino a euro 50.000,00 (cinquantamila/00); per la sottoscrizione di contratti passivi annuali di consulenza detto limite è ridotto a euro 20.000,00 (ventimila/00);

d) porre in essere gli atti necessari per la partecipazione e presentazione di offerte a gare pubbliche di appalto, quale ne sia l'importo a base d'asta, anche attraverso la

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

forma di "raggruppamento temporaneo di impresa", consorzio e qualunque altra forma associativa fosse necessaria, e stipulare i conseguenziali atti contrattuali;

e) curare l'osservanza di tutte le norme amministrative e fiscali e a tal fine firmare, in legale rappresentanza della società, ogni atto, attestazione, denuncia, dichiarazione di natura tributaria;

f) rappresentare la società presso uffici statali, regionali, provinciali, comunali, ed in genere presso qualsiasi ufficio pubblico e privato ove sia necessario svolgere pratiche in via amministrativa;

(...)

h) gestire le attività finalizzate alla tutela dei beni sia mobili sia immobili sia materiali che immateriali costituenti il patrimonio aziendale;

i) conciliare e transigere in sede giudiziale e/o stragiudiziale qualsiasi controversia, in cui il valore del contenzioso non superi euro 50.000,00 (cinquantamila/00), comunque inerente all'attività tipica ed ai relativi crediti, debiti e diritti; il suddetto limite sul valore del contenzioso non opera in caso di azioni ordinarie di recupero dei crediti commerciali;

j) relativamente ai rapporti rientranti nell'attività tipica, rappresentare la società in giudizio, sia come attrice che come convenuta, in ogni grado e sede di giurisdizione, nominare - senza facoltà di stabilirne i compensi oltre i limiti di cui al punto c) - avvocati, procuratori legali e difensori anche tecnici ed altri ausiliari in merito all'oggetto della presente delega e gli stessi revocare;

k) assumere o licenziare personale impiegatizio, fissandone le relative condizioni economiche con riferimento ai C.C.N.L., il cui costo aziendale annuo, comprensivo di eventuali benefit o bonus, non superi euro 70.000, 00 (settantamila/00), nonché eventuali aumenti retributivi, importi variabili o altro intervento relativo ai rapporti di lavoro in essere non superiori al 5% della remunerazione annua lorda in essere;

l) esclusiva competenza e delega in merito alle misure per la sicurezza, ambiente e l'igiene del lavoro, alla tutela della salute dei lavoratori, con particolare riguardo agli obblighi previsti dagli artt. 17 e 18 del d.lgs 81/2008; nell'attuazione delle incombenze previste, disporrà di tutti i poteri di spesa necessari per dare attuazione e adempimento a tutte le misure di sicurezza ed igiene del lavoro previste dalla normativa in materia. Pertanto viene individuato nell'amministratore delegato il "datore di lavoro" e "legale rappresentante" così come definito all'art. 2, comma 1, lettera b, del d.lgs. 81/2008.

m) provvedere all'ordinamento e alla gestione degli uffici attraverso l'emanazione di ordini di servizio concernenti l'organizzazione del lavoro, stabilendo responsabilità e compiti; esercitare il potere disciplinare nei confronti del personale, sia impiegatizio che dirigenziale;

n) provvedere a quanto richiesto dalle disposizioni vigenti in materia di lavoro, segnatamente per quanto concerne assicurazioni, indennità, pagamento degli stipendi e dei relativi versamenti fiscali e previdenziali;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

- o) garantire l'assolvimento degli obblighi previsti dal regolamento ue 2016/679 e successive modifiche. All'amministratore delegato viene inoltre espressamente conferita la delega esclusiva in materia di protezione dei dati personali e la legale rappresentanza quale titolare dei trattamenti, con tutti i poteri per adempiere al regolamento ue 2016/679 e alla normativa privacy di volta in volta applicabile.
- p) sottoscrivere contratti di agenzia e tutte le comunicazioni inerenti e pagare i relativi importi (inclusi i versamenti fiscali e previdenziali), il tutto in osservanza delle normali procedure aziendali;
- q) aprire, gestire ed estinguere conti correnti attivi o passivi per conto della società presso qualsiasi banca, pubblica amministrazione o corrispondente; compiere in genere qualunque operazione bancaria sia attiva che passiva; stipulare con tratti di finanziamento per importi inferiori a euro 300.000,00 (trecentomila/00), con esclusione della concessione di garanzie reali e/o personali a favore di terzi;
- r) provvedere a tutto quanto necessario per mantenere operativo nella società un modello di organizzazione, gestione e controllo esimente per le responsabilità in capo alla società secondo il d.lgs 231/2001 e s.m.i.;
- (...)
- u) sub-delegare, anche mediante il conferimento di procure speciali, a dipendenti della società e/o a terzi, il compimento di singoli atti o singole categorie di atti da porre in essere in esecuzione e nei limiti dei poteri qui conferiti all'amministratore delegato.

B. Organo di controllo e revisione legale dei conti

A norma dell'art. 17 dello Statuto, l'organo di controllo è costituito da un Collegio Sindacale o da un Sindaco Unico.

Si applicano in quanto compatibili gli articoli da 2397 a 2409 C.C. e la normativa vigente in materia di Organi di controllo.

La revisione legale dei conti è esercitata dall'Organo di controllo che deve essere composto esclusivamente da revisori iscritti nell'apposito registro.

Con decisione dei soci, la revisione legale dei conti può essere affidata, in alternativa, a un revisore legale o a una società di revisione, iscritti in apposito registro; tale soluzione è obbligata se la società è tenuta alla redazione del bilancio consolidato.

C. Assemblea dei Soci

I soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dallo Statuto nonché sugli argomenti che uno o più amministratori o tanti soci che rappresentano almeno 1/3 del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione.

Hanno diritto di voto i soci che risultano regolarmente registrati nei pubblici registri e il voto vale in misura proporzionale alla loro partecipazione. Le decisioni dei soci ai

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

sensi dell'art. 20 dello Statuto possono essere adottate mediante consultazione scritta ovvero sulla base del consenso espresso per iscritto, salvo quanto previsto al comma 1 dell'art. 21, che disciplina il funzionamento della Assemblea dei Soci.

Devono essere assunte in forma assembleare le decisioni di cui all'art. 21 comma 1 dello Statuto e a tale articolo si rimanda per la disciplina della convocazione e del funzionamento della Assemblea.

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto, l'Assemblea è regolarmente costituita con la presenza di tanti soci che rappresentino più della metà del capitale sociale e delibera a maggioranza assoluta del capitale sociale.

Nel caso di decisione assunta con consultazione scritta o sulla base del consenso espresso per iscritto, le decisioni sono assunte con il voto favorevole dei soci che rappresentino la maggioranza del capitale sociale.

3.3. AMBIENTE GENERALE DEL CONTROLLO

Al fine di garantire l'effettività dei controlli:

- nessuna operazione significativa viene intrapresa senza autorizzazione dell'Organo Amministrativo;
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente connessi alle mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- i sistemi operativi sono coerenti con il Modello, le procedure interne, le leggi e i regolamenti vigenti.

3.4 ATTIVITÀ DI CONTROLLO

Le operazioni svolte nelle aree a rischio sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e sono individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua e di valutazione periodica finalizzate al suo costante adeguamento e miglioramento continuo. La Società ha conseguito la certificazione del sistema di gestione della Qualità ai sensi dello standard UNI EN ISO 9001:2015 che prevede l'applicazione di un sistema di processi nell'ambito di una organizzazione, unitamente all'identificazione e alle interazioni di questi processi, nonché alla loro gestione al fine di garantire il flusso di

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

informazioni a tutti i livelli aziendali. In particolare Oikos Engineering Srl è organizzata secondo Manuale del Sistema di Gestione Integrato in conformità a:

- Norma UNI EN ISO 9001:2015 Sistemi di Gestione per la Qualità - Requisiti
- Norma UNI CEI ISO/IEC 20000-1:2020 Tecnologie informatiche - Gestione del servizio - Parte 1: Requisiti per un sistema di gestione del servizio
- Norma ISO/IEC 27001:2022 - Information security, cybersecurity and privacy protection - Information security management systems - Requirements.

Questo certifica l'adeguatezza del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni secondo standard definiti dalla normativa internazionale per l'impostazione e gestione di un Information Security Management System.

Nell'ambito dell'attività svolta, la società inoltre si attiene e applica i requisiti cogenti relativi alla legge 81/08 (sicurezza negli ambienti di lavoro) e al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) armonizzato nell'ordinamento italiano dal D. Lgs. 101/2018.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

4. ADOZIONE DEL MODELLO DI OIKOS ENGINEERING S.R.L.

4.1 SCOPO E PRINCIPI BASE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta l'insieme delle regole cui tutti gli esponenti aziendali sono tenuti a uniformarsi.

Pertanto, scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche e principalmente in via preventiva e tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni.

A tal fine, il Modello è orientato agli obiettivi di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree a rischio reato" e nelle "aree strumentali alla commissione dei reati", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore e di una sanzione amministrativa nei confronti dell'azienda;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di rischio", la consapevolezza di poter incorrere in un illecito;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge o regolamentari, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio continuo sulle "aree a rischio reato e illecito" e sulle "aree strumentali alla commissione dei reati", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

4.2 METODOLOGIA

I passaggi operativi effettuati in occasione della predisposizione del Modello sono stati svolti sulla base dei casi giudiziari accertati, delle opinioni dottrinali, delle Linee Guida di Confindustria nonché delle *best practice* maggiormente diffuse; si è così proceduto a:

- *Identificazione dei processi sensibili*: esame preventivo della documentazione aziendale (statuto, organigramma, manuale S.G.I., mansionari, attività svolte ecc.) e una serie di interviste con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale mirate a una valutazione aggiornata dell'esistenza di attività a rischio di commissione (i) di uno dei reati che presuppongono la responsabilità della Società o (ii) presidi e controlli (procedure esistenti, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.). Essenziale, a tal fine, è stata la ricognizione sulla passata attività della Società volta ad accertare se si fossero create situazioni a rischio e le relative

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

cause (c.d. *as is analysis*).

Obiettivo di questa fase è stato valutare il contesto aziendale, nonché l'Organigramma di Oikos Engineering (**AII.3**) al fine di predisporre una mappatura delle attività sensibili e identificare in quale area/settore e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati.

All'esito di questa fase sono stati redatti il documento di risk assessment attività sensibili (**AII. 4**) e il documento con l'individuazione delle attività sensibili all'interno della Società (**AII. 5**).

I documenti sono strutturati come segue:

- *Individuazione della regolamentazione dell'attività*: alla luce degli elementi emersi a seguito dell'analisi della documentazione societaria, per ogni processo sensibile è stata descritta la modalità di svolgimento dello stesso, con l'indicazione degli uffici e delle funzioni coinvolte.
- *Individuazione dell'area di rischio reato sul processo sensibile*: per ogni processo sensibile rilevato è stata effettuata un'analisi delle fattispecie di reato astrattamente incidenti sul processo analizzato.
- *Effettuazione della valutazione del livello di esposizione al rischio reato*: sulla base dell'incidenza dell'attività (valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività) e sulla valutazione circa la possibilità in astratto di condotte non conformi, è stata effettuata la valutazione del rischio per ogni singolo processo sensibile.
- *Effettuazione della gap analysis e definizione delle azioni di miglioramento*: sulla base della situazione oggetto della sopra descritta rilevazione, si sono rilevati i controlli già esistenti presso la Società descritti nelle singole schede di rilevazione, quindi è stato valutato il rischio residuo e sono state individuate le azioni da porre in essere al fine di migliorare e adeguare il sistema di controllo interno agli scopi indicati dal Decreto.

4.3 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

L'analisi dell'operatività aziendale ha consentito di individuare le attività a rischio di commissione di reati.

4.4 STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI

La Società, in coerenza con i principi etici e di governance ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha adottato il presente Modello, articolato in:

- **Parte Generale**, contenente il sistema di *governance*, il sistema di controllo interno, l'individuazione delle attività a rischio, la composizione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza ("OdV."), i flussi informativi, le attività di formazione e informazione e il sistema disciplinare;
- **Parti Speciali** relative alle attività sensibili individuate in quanto potenzialmente

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

a rischio di commissione di reato. Ogni attività sensibile presenta la descrizione della regolamentazione, l'evidenza dei principi di controllo applicabili, le fattispecie astratte di reato che impattano sul processo aziendale e le possibili occasioni di commissione dell'illecito.

Il Modello è completato che ne costituiscono parte integrante:

- il Codice Etico (**All. 1**);
- il catalogo dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01 (**All. 2**);
- l'Organigramma della Società (**All. 3**);
- il documento di risk assessment attività sensibili e funzioni aziendali (**All. 4**);
- il documento di Elenco delle attività sensibili (**All. 5**).

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Società i seguenti documenti interni:

- Manuale SGI
- Procedure, circolari, comunicati e note organizzative;
- Regolamenti aziendali;
- Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008.
- Registro dei trattamenti ai sensi dell'art. 30 del Regolamento UE 679/2016 (c.d. RGPD o GDPR).

Tali documenti sono conservati a cura della segreteria dell'Organo Amministrativo.

4.5 DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

L'Organo Amministrativo ha adottato il Modello, il cui campo di applicazione comprende tutte le attività svolte dalla Società e i cui Destinatari sono:

1. i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
2. le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001);
3. coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili in nome o per conto della Società (ad es. consulenti, revisori ecc.).

4.6 MODIFICHE AL MODELLO E DOCUMENTAZIONE SIGNIFICATIVA AI FINI DELLA SUA APPLICAZIONE

Il Modello è espressione della politica della Società e il potere di integrarlo e/o modificarlo è riservato all'Organo Amministrativo della Società, il quale, tenendo conto anche delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, provvede all'aggiornamento del Modello in presenza di esigenze di aggiornamento dovute a modifiche normative, variazioni organizzative, individuazione di ulteriori attività a rischio ecc.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

In caso di modifiche del Modello volte ad aggiornarne il contenuto conformemente a decisioni dell'Organo Amministrativo, il Modello viene adottato con nuovo atto dello stesso. Ugualmente, potranno essere disposte modifiche del Modello volte a integrare le Attività Sensibili.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni dell'art. 6, I comma del D.Lgs 231/01, una società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se fornisce la prova che:

- *“l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;*
- *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”.*

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni la Società si è uniformata alle applicazioni giurisprudenziali e alle Linee Guida di Confindustria.

Sulla base di tali considerazioni la Società ha stabilito la creazione di un Organismo *ad hoc* esterno, a composizione monocratica, che presenti tutti i requisiti indicati dalle Linee Guida di Confindustria e in particolare:

1. la professionalità, in quanto l'OdV è titolare delle necessarie competenze in materia di attività ispettive, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
2. l'indipendenza, in quanto all'OdV è garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre tutti i componenti dell'OdV presentano i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, poiché nessuno di essi svolge compiti operativi, né assume decisioni riferibili alle attività operative della Società;
3. la continuità di azione, in quanto l'OdV è una struttura dedicata in via sistematica e continuativa all'attività di vigilanza.

L'OdV quindi si caratterizza per l'elevata professionalità dei suoi membri, per l'elevata autorevolezza e per l'indipendenza e serietà di valutazione sull'operato degli esponenti aziendali di ogni livello.

5.1 COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia e imparzialità dell'organo, la Società ha altresì ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscano l'operatività, ferma restando l'autodeterminazione secondo il profilo funzionale.

L'OdV della Società viene istituito con atto dell'Organo Amministrativo.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente dell'OdV:

- la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie in società;
- rapporto di dipendenza rispetto alla società;
- l'esistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- l'aver svolto funzioni di amministrazione della Società - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV- ovvero l'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con la Società
- l'aver riportato una sentenza di condanna anche non passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti dolosi richiamati dal Decreto.

All'atto dell'accettazione della nomina, il componente rilascia una dichiarazione in cui attesta l'assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità. Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi in capo ad un soggetto già nominato, l'interessato comunica tempestivamente la notizia alla Società affinché questi disponga gli opportuni provvedimenti.

L'Organo Amministrativo della Società provvede altresì alla revoca del mandato ogniqualvolta risultino gravi motivi, tra i quali anche il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità o per giusta causa (art. 2400 c.c.).

L'OdV potrà giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le strutture della Società.

L'OdV ha a disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso e approvata dall'Organo Amministrativo, di cui potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni, previa comunicazione alla Società.

L'Organo Amministrativo stabilisce il compenso per il componente dell'OdV e la durata dell'incarico, triennale, rinnovabile.

All'OdV viene assegnato annualmente dall'Organo amministrativo un fondo esterno da cui attingere all'uopo per le proprie attività.

5.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo della Società, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a verificare che l'OdV svolga i compiti che gli sono assegnati, in quanto è

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

all'organo dirigente che compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare una costante ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio di reato ai sensi del Decreto;
- attivare sulla base dei risultati ottenuti le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare costantemente il Modello;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico della Società da parte dei Destinatari;
- verificare la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società, vigilando sul funzionamento di esso sia rispetto alla effettiva capacità di ridurre il rischio di commissione dei reati sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- valutare la necessità di proporre all'Organo Amministrativo eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni della struttura organizzativa interna e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche/integrazioni normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- vigilare sulla congruità del sistema di eventuali procure ai fini di garantire l'efficacia del Modello. A tal fine, potrà svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva rispondenza tra attività concretamente poste in essere dai rappresentanti aziendali e poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere;
- segnalare tempestivamente all'Organo Amministrativo le violazioni accertate del Modello e del Codice Etico;
- promuovere la conoscenza da parte dei dipendenti delle condotte che devono essere segnalate all'OdV, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo un budget

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

annuale al fine di avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza di risorse finanziarie;

- accedere liberamente a tutti i documenti aziendali - senza necessità di alcun consenso preventivo - nel rispetto della normativa vigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le relative sanzioni da adottare.

Sul piano organizzativo, e in completa autonomia, l'OdV provvede a tal fine a:

- elaborare e implementare un programma di verifiche periodiche, eventualmente anche a sorpresa, sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree a rischio e sulla loro efficacia;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse;
- coordinarsi con le varie Funzioni al fine di migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione. All'OdV devono inoltre essere segnalate da parte delle Funzioni aziendali eventuali situazioni che possano esporre la Società al rischio di reato o di illecito;
- coordinarsi con l'Organo Amministrativo per gli aspetti attinenti all'attuazione del Modello, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la formazione del personale, la definizione delle clausole standard, i provvedimenti disciplinari ecc.;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per individuare le tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a sollecitare un loro aggiornamento;
- fare predisporre alla Società e gestire la casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi alla implementazione del Modello.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'OdV:

- deve definire, in occasione della prima riunione di insediamento, il proprio regolamento di funzionamento (modalità di convocazione, verbalizzazione, etc.);
- può fare affidamento, nell'esercizio della propria attività, sulla collaborazione del personale della Società, con particolare riferimento alla funzione del Responsabile Area Compliance / Sistema Gestione Integrato / Gestione Qualità / Gestione Sicurezza Informazioni che ne è il referente principale nella Società.
- dispone di risorse finanziarie idonee ad assumere tutte le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie mansioni;
- può avvalersi di consulenti esterni;
- può acquisire dichiarazioni dalle persone che sono informate dei fatti accaduti o possono fornire informazioni rilevanti ai fini dell'operatività dell'OdV;
- può dare impulso a procedimenti disciplinari e seguirne l'iter al fine di verificarne l'esito e le modalità di svolgimento;
- predisporre il proprio Piano delle Attività annuale da trasmettere all'Organo Amministrativo;
- stilare su base semestrale la propria relazione sull'attività svolta.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

6.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

Nell'ambito delle attività della Società, è portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'OdV agirà in modo da garantire la riservatezza dei segnalanti al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge e i diritti della Società o delle persone coinvolte.

In particolare,

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale (e sui Destinatari) che venga a conoscenza di notizie relative alla commissione di reati nell'ambito della Società e a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello nonché con i principi del Codice Etico;
- le segnalazioni vengono inoltrate in forma scritta e hanno ad oggetto ogni violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello e l'indicazione dell'eventuale soggetto responsabile;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute, convocando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il presunto responsabile della infrazione segnalata e svolgendo tutti gli accertamenti necessari al fine di valutare la sussistenza della violazione;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento (avvio di un procedimento disciplinare, ovvero archiviazione della segnalazione) devono essere motivate per iscritto.

I fornitori e i *partner* di Oikos Engineering Srl, nell'ambito dell'attività svolta per la Società, segnalano direttamente all'OdV le violazioni di cui al capoverso precedente anche relative al personale della Società, di cui vengano a conoscenza, sulla base delle clausole indicate nei contratti.

Le segnalazioni, che vengono destinate in apposita casella e-mail dell'OdV che verrà comunicata a tutto il personale, sono conservate a cura dello stesso OdV.

6.2 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, con riferimento ai reati indicati all'allegato n. 2 devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

Autorità indipendenti o di Uffici della Pubblica Amministrazione;

- le richieste di assistenza inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- le segnalazioni predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

6.3 INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE INTERNO

In relazione alle attività della Società e al fine di garantire uno stabile collegamento operativo fra l'OdV e le funzioni aziendali, con il benessere dell'Organo Amministrativo, il Responsabile Area Compliance / Sistema Gestione Integrato / Gestione Qualità / Gestione Sicurezza Informazioni viene individuato come referente dell'OdV per tutto ciò che concerne l'attività dell'OdV.

6.4 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'OdV riferisce semestralmente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale/Sindaco Unico sull'attuazione, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello. Annualmente, inoltre, presenta all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale/Sindaco Unico il Piano delle Attività previste per l'anno solare.

6.5 RELAZIONE VERSO IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Nell'ambito sia del "Sistema di Gestione Integrato" adottato dalla Società, ai sensi delle Norme UNI EN ISO 9001:2015 Sistemi di Gestione per la Qualità, UNI CEI ISO/IEC 20000-1:2020 Tecnologie informatiche, ISO/IEC 27001:2022 - Information security, cybersecurity and privacy protection - Information security management systems sia del mantenimento del "Rating di Legalità promosso dall'AGCM" (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato), l'OdV collabora con il Responsabile dell'Area Compliance e con il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la più ampia divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno della propria organizzazione e ai terzi che svolgono attività in cui potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

In particolare, obiettivo di Oikos è estendere la comunicazione dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per conto della Società svolgendo una attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere nella contestazione di un reato previsto dal Decreto.

L'attività di comunicazione e formazione viene diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed è in ogni caso improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è svolta sotto la responsabilità delle competenti funzioni aziendali con il supporto e la supervisione dell'OdV, cui è assegnato il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Ogni dipendente è tenuto a:

1. acquisire consapevolezza dei principi del Modello;
2. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
3. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove e agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

La Società, conformemente a quanto previsto dal Decreto, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere e illustrare a tutto il personale il Modello. Il piano è stato gestito dalle competenti strutture aziendali coordinandosi con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si è provveduto a:

- comunicare nella bacheca on-line o a mezzo di invio a mezzo posta elettronica, il Modello, il Codice Etico e tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione e implementazione;
- inviare una email scritta a firma dell'Organo Amministrativo a tutto il personale, sulle modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società;
- pubblicare il Modello o un estratto e il Codice Etico sulla bacheca on-line e sul sito internet aziendale per informare tutti i dipendenti e i collaboratori, clienti, fornitori.

Anche ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia digitale della versione integrale del Modello, trasmessa tramite email. Ai nuovi dipendenti e ai nuovi componenti degli organi sociali viene consegnata copia della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita, mediante la medesima modalità.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Per quanto invece concerne la formazione, si è articolata e si orienterà su:

- un'introduzione alla normativa, rendendo edotti i Responsabili e i dipendenti loro sottoposti delle conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di reati e illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
- un'illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;

- l'illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti è obbligatoria ed è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e test valutativo finale.

Gli interventi di formazione sono rinnovati in occasione di nuove assunzioni.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 PRINCIPI GENERALI

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, stabiliscono la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D.Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso e una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti gli esponenti aziendali, dei *partners*, dei collaboratori esterni.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale. La finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e del Codice Etico dettate ai fini della prevenzione di illeciti, radicando in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con Oikos Engineering la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato da parte del Datore di Lavoro competente anche su impulso dell'OdV che abbia rilevato nel corso della sua attività di controllo e vigilanza e sulla base delle segnalazioni ricevute, una possibile infrazione al Modello o al Codice Etico. L'OdV è, inoltre, chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello o del Codice Etico. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello o del Codice Etico e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della riservatezza, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Quando in un comportamento siano ravvisabili gli estremi di una violazione, la prima condizione alla quale è subordinato l'esercizio del potere disciplinare da parte della Società è la contestazione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), secondo la disciplina dettata dal CCNL in applicazione e dalla Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), se dipendenti, o dal Contratto in essere e dal Codice Civile, se collaboratori.

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

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

9.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello e dal Codice Etico costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata nel rispetto della vigente normativa, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL in applicazione.

9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E QUADRI

Il comportamento del dirigente e del quadro si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto e l'obbligo di far rispettare da parte dei dirigenti e quadri della Società di quanto previsto nel presente Modello e del Codice Etico sono elemento essenziale del rapporto di lavoro, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle regole formalizzate.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti e dei quadri, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, ovvero di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente o il quadro consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto di lavoro come risultante anche dalla normativa vigente.

In particolare, incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dirigente o quadro che, per omessa vigilanza, consente ad altri dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso tale da consentire la prosecuzione seppure provvisoria del rapporto, fatta salva comunque la

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

facoltà della Società di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dirigente o quadro che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e/o comunque un comportamento tale da concretizzare una grave negazione del rapporto fiduciario e degli elementi del rapporto di lavoro così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

9.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DELLA SOCIETÀ E DEL COLLEGIO SINDACALE/SINDACO UNICO

L'attività di vigilanza dell'OdV si svolge nell'ambito delle funzioni e prerogative ad esso riservate dal Decreto e dal presente Modello e restano pertanto fermi gli obblighi e le competenze degli altri organi di controllo.

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, i soci i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte della Società, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Analogamente, in caso di violazione, da parte di membri del Collegio Sindacale, dei principi previsti dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente il Collegio Sindacale/Sindaco Unico e l'Assemblea dei soci, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

9.5 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI

Nei contratti e negli accordi stipulati con Società, consulenti, collaboratori esterni, *partner*, etc. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operano a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto consente alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni.