



**O.E.G. srl**  
**Costruzioni Speciali**  
*Officina Elettromeccanica Gottifredi*

# **Sintesi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

**Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001**

**Copia conforme all'originale**

## Indice sommario

Premessa e note introduttive alla lettura del documento .....	3
Breve presentazione della società .....	4
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 .....	5
2. Le sanzioni e il procedimento di accertamento.....	6
3. Reati commessi all'estero .....	7
4. Presupposti per l'esonero della responsabilità .....	7
5. Le ragioni di adozione del modello 231.....	8
6. Applicazione del modello .....	8
7. Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili .....	9
8. Deleghe e procure .....	9
9. L'Organismo di Vigilanza .....	9
10. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane .....	10
11. Il sistema disciplinare .....	11
12. Aggiornamento del Modello .....	11
13. Contenuti della parte speciale del Modello.....	12
14. Segnalazioni .....	12

File: OEG\_SintesiModello01

## Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è rappresenta la **sintesi del Modello 231** predisposto in conformità a quanto stabilito nel Decreto legislativo 231 del 2001.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della società (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello), redatto al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali in essere.

Il modello di organizzazione e gestione, di cui il presente documento rappresenta una sintesi, è stato predisposto attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione con momenti di incontro e interviste con consulenti e professionisti qualificati. I risultati di tali analisi hanno permesso alla direzione aziendale di individuare le aree a rischio significativo ed impostare un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

**Note terminologiche:** per comodità di lettura è utilizzato il termine “*Società*” per O.E.G. S.r.l., il termine “*Modello*” per Modello di organizzazione e gestione, il termine “*Decreto*” per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

**Nota:** il presente documento è di proprietà esclusiva di O.E.G e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte.

## Breve presentazione della società

O.E.G. S.r.l. inizia a costruire freni di sicurezza a pressione di molle in corrente alternata trifase sin dal 1959 su progetto originale. L'alto grado innovativo introdotto fece sì che negli anni seguenti questa serie di freni diventasse uno standard imitato da altri costruttori. Negli anni successivi O.E.G. S.r.l. progetta una rivoluzionaria serie di freni in corrente continua per un uso specifico su macchine per la lavorazione del legno, ben presto anch'essa imitata.

L'innovazione peculiare di questo tipo di freno era l'avvolgimento per raddrizzatore di corrente a semionda, che permette di sottoporre il freno ad una sovraeccitazione temporanea a onda intera, con il conseguente raddoppio di prestazioni. Attualmente O.E.G. S.r.l. produce diverse serie di freni elettromagnetici positivi e negativi con molte soluzioni esclusive coperte da brevetto.

O.E.G. S.r.l. progetta e produce elettromagneti e selettori usati nel settore tessile ed elettromagneti permanenti per il sollevamento. O.E.G. S.r.l. progetta e produce per la completa soddisfazione dei clienti, offrendo soluzioni personalizzate e speciali, sempre in conformità alle direttive comunitarie sulla bassa tensione e compatibilità elettromagnetica. Il sistema di gestione aziendale di O.E.G. S.r.l. è certificato secondo le norme UNI EN ISO 9001; i prodotti di O.E.G. S.r.l. sono certificati dalla normativa CE sulla bassa tensione e, a richiesta, dalle più restrittive norme Nord-Americane UL (Underwriters Laboratories Inc.).

## 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

### Le aree dei reati presupposto

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione
- II. Reati societari e di abuso dei mercati
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati ambientali
- XII. Impiego di cittadini privi di permesso di soggiorno

## 2. Le sanzioni e il procedimento di accertamento

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 pone a carico della società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) sanzioni **interdittive**:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- 4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico Ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- è in posizione apicale;
- è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 231 del 2001.

Nel secondo caso il Pubblico Ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

### 3. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 4. Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 231 del 2001, dispone che l'ente non risponde se prova che:

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

Il modello di organizzazione e di gestione è stato predisposto tenendo conto dei risultati delle seguenti attività:

Azione	Attività operative
Analisi del rischio e attività sensibili	individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati
Predisposizione protocolli e procedure	regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
Inserimento di controlli base nelle procedure	individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati
Predisposizione Regolamento Organismo di Vigilanza e rendicontazione	prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo
Predisposizione sistema sanzionatorio	introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo

## 5. Le ragioni di adozione del modello 231

O.E.G. promuove a ogni livello la cultura del controllo quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per sistema dei controlli interni si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia dei valori delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Comportamenti corretti sono in primo luogo assicurati dall'adozione ed attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo elaborato ed attuato coerentemente con il dichiarato fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Il Modello Organizzativo, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, una volta individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi detti reati, dispone:

- specifici protocolli da seguire per formare ed attuare le decisioni dell'impresa
- obblighi di informazione
- sanzioni disciplinari idonee a fungere da deterrente per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## 6. Applicazione del modello

Ogni azione ed operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

In tutti i contratti stipulati dalla Società con i fornitori devono essere riportate **clausole** che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili; la violazione delle clausole richiamate deve essere causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le

parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.  
L'assunzione delle decisioni societarie che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti ai principi del Modello e coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza le irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal modello.

## **7. Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili**

Secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei compliance programme e dei sistemi di gestione, sulla base delle aree di rischio e in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, sono state predisposte procedure ed istruzioni di comportamento al fine di permettere una reale integrazione con le attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza, qualità).

Le procedure rappresentano quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello.

Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

## **8. Deleghe e procure**

Il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova l'organo amministrativo che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello.

Sono parte integrante dei sistemi di responsabilità ed incarichi gli organigrammi, i mansionari e le job description.

L'organo amministrativo gestisce tale attività tramite specifico protocollo e relative registrazioni.

## **9. L'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, organo *interno* alla struttura della società, ha il compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi di integrità negli affari e la verifica in concreto del funzionamento del modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di

Vigilanza è chiamato a svolgere, costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della società. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per *autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione*.

L'organo amministrativo provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza dotandolo di un budget annuo per lo svolgimento dei propri compiti e definendo un regolamento apposito che ne disciplini l'attività.

L'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente una serie di informazioni tra cui: bilanci approvati, report enti di ispezione e certificazione, sanzioni e verifiche enti di controllo, infortuni ed indicatori di monitoraggio sulla sicurezza sul lavoro, sanzioni ai dipendenti, report Audit interni, segnalazioni e reclami/contenziosi dei clienti, azioni legali in corso.

## **10. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane**

Al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, O.E.G. assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la Società.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso un programma documentato.

Al momento dell'assunzione viene richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi e delle regole fondamentali di comportamento che vengono opportunamente presentati nel corso delle attività di formazione.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società. Il sito internet viene utilizzato per la gestione della comunicazione istituzionale.

## 11. Il sistema disciplinare

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Le norme comportamentali imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dall'Organo amministrativo, sentito l'Organismo di Vigilanza, una specifica procedura per la gestione di tale aspetto.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel sistema sanzionatorio.

## 12. Aggiornamento del Modello

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello è affidato, in conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza il quale, sulla base dei flussi informativi ricevuti e in seguito alle segnalazioni di avvenuti modifiche normative o organizzative, segnala all'Organo amministrativo l'esigenza di procedere ad una revisione documentale.

L'organo amministrativo, sentiti gli altri organi di controllo presenti, ha quindi il compiti di deliberare in merito all'aggiornamento del Modello.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e
- significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente
- identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa,
- modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento
- delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;

- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

### **13. Contenuti della parte speciale del Modello**

Nella parte speciale del modello sono previsti capitoli indipendenti per ogni area di dei possibili reati; per ogni area sono presenti:

- Elenco dettaglio dei reati presupposto
- Attività collegabili all'ipotesi di reato
- Procedure di riferimento per la gestione delle attività
- Eventuali protocolli specifici di comportamento
- Flussi informativi verso l'OdV

### **14. Segnalazioni**

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto ed anche in forma anonima con le seguenti modalità:

- e-mail: [oeg@organismodivigilanza.com](mailto:oeg@organismodivigilanza.com) (vedere sezione sito internet)
- lettera all'indirizzo O.E.G. S.r.l. - Via Pavia 25 – 20835 Muggiò (MB) - con dicitura riservata per l'Organismo di Vigilanza.