



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001

Approvato dall'Amministratore Unico il 29.12.2015

SINTESI

Copia conforme all'originale

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

Indice sommario

Premessa e note introduttive alla lettura del documento.....	3
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	4
2. Le sanzioni e procedimento di accertamento	5
3. Reati commessi all'estero.....	5
4. Presupposti per l'esonero della responsabilità	6
5. Breve presentazione della società.....	7
6. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato	7
7 Applicazione del modello	7
8 Il Modello Organizzativo.....	8
9 Regolamenti aziendali.....	9
10 L'Organismo di Vigilanza	9
11 Il sistema disciplinare	10
12 Deleghe e procure.....	11
13 Formazione, informazione e selezione delle risorse umane.....	12
14 Aggiornamento del Modello	12
15 Contenuti della parte speciale del Modello	13
16 Segnalazioni.....	13

File: Akinda_SintesiModello01

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto **come sintesi del progetto di conformità e compliance al Decreto legislativo 231 del 2001** al fine di presentare il Modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda.

Il presente documento è quindi anche uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività dell'organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello).

Il progetto di valutazione dei rischi che ha portato alla redazione del Modello, ha coinvolto tutta l'organizzazione attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del presente documento. Il progetto è stato svolto attraverso una serie di interviste con consulenti e professionisti qualificati che ha permesso alla direzione aziendale di individuare le aree a rischio significativo e impostare un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

Il modello di organizzazione e gestione è suddiviso in due parti (generale e speciale) ed in una serie di allegati, informativi ed operativi.

Il modello risulta attualmente in prima edizione

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine "Società" per Akinda Italia S.r.l., il termine "Modello" per Modello di organizzazione e gestione, il termine "Decreto" per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

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 (corruzione – inclusa quella fra privati, concussione e malversazione)
- 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

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

2. Le sanzioni e 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.

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.

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

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, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che si concretizzano nelle seguenti attività operative:

Azione	Attività operative
Analisi del rischio e attività sensibili	Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e valutazione delle minacce e dei rischi
Predisposizione di procedure e protocolli	Redazione di specifici protocolli diretti a definire regole operative e a regolare la formazione per l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
Controlli base da inserire nelle procedure	Definizione di controlli base per la prevenzione di comportamenti non corretti e delle modalità di gestione delle risorse finanziarie al fine di impedire la commissione di reati
Organismo di Vigilanza	Definizione di un Regolamento e dei flussi informativi minimi nei confronti dell'organismo stesso
Sistema sanzionatorio	Definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

5. Breve presentazione della società

I-Side (oggi Akinda) nasce nel 1999 posizionandosi sul mercato come il primo specialista in comunità virtuali. Negli anni, affina le sue competenze e diversifica l'attività in tre macro-aree: web, video e contenuti.

La Società gestisce con riferimento all'area web attività quali: website, campagne banner, progetti speciali, applicazioni Facebook e Iphone e dal 2003 svolge attività di buzz marketing, collaborando con alcuni dei centri media più importanti. Con l'obiettivo di estendere i servizi offerti ed elevarne il livello, a luglio 2013 i-Side lancia MIRTO (Media Influence RankTracking Online), una piattaforma proprietaria che permette di impostare campagne di buzz marketing e di seguirne l'andamento, tracciandone i risultati in termini di media, influence e PageRank.

Accanto alle attività appena descritte, l'azienda ha avviato un'attività di servizio editoriale allestendo un laboratorio di stampa digitale: Footprint è una casa editrice digitale nata nel 2004, specializzata nella realizzazione di progetti personalizzati su basse tirature. Ogni anno realizza progetti di album delle figurine per assessorati allo sport, società sportive professioniste e dilettantistiche.

A dicembre 2015 la società cambia la propria ragione sociale in Akinda Italia S.r.l.

6. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato

L'adozione di un Modello Organizzativo allo stato attuale è soprattutto una scelta strategica, in quanto strumento efficiente per gestire in modo completo il tema della compliance aziendale, ossia il rispetto da parte dell'azienda delle disposizioni normative cogenti (per esempio privacy, appalti pubblici, sicurezza sul lavoro, antiriciclaggio, finanza, diritto tributario), dei regolamenti, delle procedure dei codici di condotta.

7 Applicazione del modello

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

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.

Per la gestione delle attività aziendali è necessaria la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché alcuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

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 delle irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal modello.

8 Il Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01, 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.

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

9 Regolamenti aziendali

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

Tutti i dipendenti e collaboratori della Società devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231 del 2001, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo.

Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con la Società. Le direttive e le prescrizioni sono altresì indirizzate ai soggetti che rappresentano o possono rappresentare la Società nei confronti di terzi.

10 L'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, organo *interno* alla struttura della società, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, 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 contenuti nel Codice di condotta 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'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente, secondo tempi e modi definiti, specifiche informazioni e documenti sulla società. Altri flussi informativi sono previsti dalle procedure specifiche o possono essere richiesti dall'Organismo di Vigilanza stesso.

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

11 Il sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione dei regolamenti e delle procedure previste, costituisce requisito essenziale ed imprescindibile per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto 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.

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.

Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, il vertice aziendale deve valutare i diversi aspetti della violazione contestata ed in particolare:

- l'intenzionalità della condotta;
- la negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile;
- le conseguenze della violazione e la gravità delle stesse, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta;
- il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno della società, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti che possono rilevare in relazione alla condotta tenuta dall'autore dell'illecito;
- il concorso di più soggetti destinatari del modello nella commissione della violazione;
- l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto.

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

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

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 regolamento disciplinare allegato.

12 Deleghe e procure

L'assegnazione di *responsabilità ed incarichi* è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che l'organizzazione abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure. Questo rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni. Ai fini dell'applicazione del presente documento si applicano le seguenti definizioni:

- **delega**: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti;
- **procura**: negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

In concreto, 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.

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

13 Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, 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.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate.

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.

14 Aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società identifica e segnala all'Organo amministrativo l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

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.

Sintesi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

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

15 Contenuti della parte speciale del Modello

Nella parte speciale del presente documento sono previsti capitoli indipendenti per ogni area di dei possibili reati che contengono:

- 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

16 Segnalazioni

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

- e-mail: **odv231@akinda.com**
- lettera all'indirizzo: Akinda Italia S.r.l. - Via Margherita De Vizzi 58 20092 Cinisello Balsamo (MI) - con dicitura riservata per l'Organismo di Vigilanza.