



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 DI
PIKSEL S.R.L.**

(PARTE GENERALE)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 22/11/2023

Sommario

1.	<i>PREMESSA E CAMPO DI APPLICAZIONE</i>	3
2.	<i>RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI</i>	4
3.	<i>TERMINI E DEFINIZIONI</i>	5
4.	<i>DESCRIZIONE DELLA REALTA AZIENDALE</i>	6
4.1.	Esigenze ed aspettative delle parti interessate (<i>Stakeholder</i>).....	6
5.	<i>LEADERSHIP E IMPEGNO</i>	6
5.1.	La Governance e Top Management.	6
5.2.	Codice Etico e di Comportamento e la sua comunicazione.	7
5.3.	Ruoli, responsabilità ed autorità nell'Organizzazione.	8
5.4.	Valutazione del rischio e approccio integrato.	8
6.	<i>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO. ATTUAZIONE, FUNZIONAMENTO E LA SUA STRUTTURA</i>	10
6.1	Aggiornamento e Modifiche del modello.	11
6.2	Attuazione, funzionamento e struttura organizzativa.....	11
6.1.	Audit Interni e il suo programma.....	12
7.	<i>ORGANISMO DI VIGILANZA E SUA ATTIVITA'</i>	12
7.1.	Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	12
7.2.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	13
7.3.	Attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza.....	14
7.4.	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	14
8.	<i>FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEI DESTINATARI</i>	15
8.1.	Formazione del personale	15
8.2.	Informazione a collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi.....	15
9.	<i>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</i>	15
9.1.	Principi generali	15
9.2.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	16
9.3.	Soggetti	16
9.4.	Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non Dirigenti).....	17
9.5.	Sanzioni per i Dirigenti.....	17
9.6.	Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	17
9.7.	Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi.....	17

1. PREMESSA E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, nel solco dell’esperienza statunitense ed in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come, società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “**Enti**”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero,
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Per ogni caso di accertamento della commissione di reati presupposto all’Ente possono essere inflitte sanzioni di natura pecuniaria che può arrivare fino a 1,5 milioni di euro, interdittiva, confisca del profitto illecito e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- ≈ interdizione dall’esercizio dell’attività;
- ≈ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- ≈ divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- ≈ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- ≈ divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono incidere pesantemente sull’attività dell’Ente e possono essere applicate, quali misure cautelari, anche prima della sentenza di condanna.

È importante notare che, per alcuni delitti di corruzione, la durata delle interdittive è compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il reato è commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e vigilanza degli apicali.

Alla data di adozione del presente Modello organizzativo, le tipologie di reato dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa della Società Piksel S.r.l. (denominati “**reati-presupposto**”) sono le seguenti:

- ≈ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture: art. 24
- ≈ Delitti informatici: art. 24-bis
- ≈ Delitti di criminalità organizzata: art. 24-ter
- ≈ Peculato, concussione, induzione indebita, corruzione e abuso d’ufficio: art. 25
- ≈ Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento: art. 25-bis
- ≈ Delitti contro l’industria e il commercio: art. 25-bis.1
- ≈ Reati societari: art. 25-ter
- ≈ Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico: art. 25-quater
- ≈ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: art. 25-quater.1
- ≈ Delitti contro la personalità individuale: art. 25-quinquies
- ≈ Abusi di mercato: art. 25-sexies
- ≈ Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: art. 25-septies
- ≈ Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e reimpiego: art. 25-octies
- ≈ Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti: art. 25-octies.1
- ≈ Delitti in materia di violazione del diritto d’autore: art. 25-novies
- ≈ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria: art. 25-decies
- ≈ Reati ambientali: art. 25-undecies
- ≈ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: art. 25-duodecies
- ≈ Razzismo e Xenofobia: art. 25-terdecies

- ≈ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e scommesse: art. 25-quaterdecies
- ≈ Reati tributari: art 25-quinquiesdecies
- ≈ Contrabbando: art 25-sexiesdecies
- ≈ Delitti contro il patrimonio culturale: art 25-septiesdecies
- ≈ Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: art 25-duodevicies.

Con tale disciplina prevista nel D.Lgs 231/2001, quindi, la responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato presupposto.

Il presente Modello organizzativo di gestione e controllo (di seguito **“Modello”** o **“Mog231”**) è stato ideato e implementato da Piksel S.r.l. allo scopo di dare attuazione alla su indicata normativa ed è rivolta a tutte le persone fisiche legate alla Società da un rapporto giuridico che attribuisce loro una posizione apicale o una eventuale posizione di assoggettamento alla direzione e controllo di quest'ultima. Inoltre, il presente Modello costituisce per la Società anche un atto di responsabilità sociale da cui si è convinti che derivino benefici concreti per tutti i soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nella vita di ogni giorno della Società e delle persone che lo compongono.

Ai fini della disciplina sono da considerare destinatari (di seguito i **“Destinatari”**) del presente Modello di organizzazione, gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti **“soggetti apicali”**); i dipendenti della Società (cosiddetti **“soggetti interni sottoposti ad altrui direzione”**).

Inoltre, tra le persone sottoposte alla direzione o vigilanza (di cui all'art. 5 comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/01, rientrano anche i prestatori di lavoro autonomo parasubordinato. Trattandosi di persone che, prescindendo dal negozio giuridico chiamata a regolare il rapporto di collaborazione, sono comunque soggetti all'altrui comando, in quanto si trovano nell'impossibilità di prendere decisioni autonome e diverse dalle direttive impartite da chi ha **“potere di comando”**, cioè poteri di indirizzo e di controllo (il Mog231 si applica quindi anche nei confronti dei lavoratori autonomi parasubordinati).

Per quanto riguarda invece alle altre figure professionali (i.e. i liberi professionisti, tecnici, ecc.), caratterizzati da una totale autonomia nello svolgimento delle proprie attività professionali, il presente Modello trova applicazione solo laddove il prestatore autonomo venga a trovarsi in una situazione tale per cui, in qualche modo, perda detta autonomia in rapporto ai soggetti apicali della Società Piksel S.r.l. (soggetto formalmente autonomo ma sostanzialmente sottoposto).

Da ultimo, in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente Modello anche gli appaltatori di opere e/o di servizi.

È fatto comunque obbligo a chiunque operi nella Società o collabori in qualsiasi forma con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello organizzativo, e in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 s.m.i. recante la *“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”*.

Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.”*, e successive modifiche.

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

In considerazione e osservanza di:

Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo - ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Confindustria, aggiornamento giugno 2021 (nel seguito definite come **“L.G. Confindustria”**);

UNI EN ISO 9001:2015- *“Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti”*;

UNI ISO 37001:2016 - “Sistemi di gestione per la corruzione”;
UNI ISO 37301:2021 - “Sistemi di gestione per la compliance – Requisiti e guida per l’uso”;
UNI ISO 45001:2018 - “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l’uso”;
UNI EN ISO 14001:2015 – “Sistemi di gestione ambientale – Requisiti e guida per l’uso”
UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 *Tecnologie Informatiche - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza dell’informazione – Requisiti.*
UNI EN ISO 19011:2018 – “Linea guida per audit di sistemi di gestione”.

3. TERMINI E DEFINIZIONI

“**Decreto**” o “**D.Lgs. 231/2001**”: decreto legislativo contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;

“**Società**”: Piksel S.r.l. con sede legale in Via Ernesto Breda 176, Cap 20126, Milano (MI).

“**Organizzazione**”: Persona o gruppo di persone che ha funzioni proprie con responsabilità, poteri e collegamenti per raggiungere i suoi obiettivi; Il concetto di organizzazione include, un singolo imprenditore, azienda, società per azioni, studio, autorità, partenariato, associazione o fondazione, parti o combinazioni di esse, soggette a registrazione o meno, pubbliche o private. (nel caso concreto per Organizzazione è da intendere Piksel S.r.l.)

“**Management**”: Persona o gruppo di persone che dirigono e controllano un’organizzazione al livello più alto; Nota1: il Top management ha il potere di delegare poteri e dare risorse all’interno dell’organizzazione. Nota 2: se lo scopo del sistema di gestione copre solo parte di un’organizzazione allora il top management si riferisce a quelli che dirigono e controllano quella parte dell’organizzazione

“**Destinatari**”: gli Organi Sociali, Consiglio di Amministrazione, i Dipendenti e, ove ritenuto opportuno, i Partner cui sono rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Modello Organizzativo (§ 1. “Premessa e campo di applicazione”);

“**Dipendenti**”: tutti i lavoratori subordinati (compresi i dirigenti e il top management);

“**Modello**” o “**Mog231**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 di cui formano parte integrante, fra l’altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico e di comportamento, le Procedure Aziendali con i relativi format e moduli, le Policy e i Regolamenti Interni, gli altri strumenti organizzativi anche di tipo Hardware o Software nonché il Sistema Sanzionatorio interno;

“**Procedura**”: Modalità specifica di portare avanti un’attività o un processo;

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;

“**Organi di Governance**”: il Consiglio di Amministrazione, i Consiglieri Delegati (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Vicepresidente Esecutivo e Consigliere Esecutivo) e il Sindaco;

“**Partner**”: tutti i lavoratori diversi dai dipendenti che prestano la propria attività in favore di Piksel S.r.l., quali ad esempio lavoratori parasubordinati, i prestatori d’opera, anche intellettuale, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali dell’Organizzazione’ - persone fisiche e/o persone giuridiche e/o enti – e comunque tutti i soggetti (ivi compresi i fornitori) con cui la Società stabilisce una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo contrattuale;

“**Procedure Aziendali**”: le procedure aziendali in vigore approvate dal Consiglio di Amministrazione, o suo delegato competente secondo l’ordinamento aziendale, e che si considerano parte integrante del Modello Organizzativo;

“**Attività Sensibili**”: i processi aziendali in cui sorge il rischio di reato;

“**Reato**”: un fatto illecito al quale l’ordinamento giuridico fa seguire, come conseguenza, una sanzione penale (ergastolo, reclusione, arresto, multa, ammenda); necessita in genere del requisito della volontarietà (dolo), salvo i casi espressamente previsti dalla legge come reati colposi.

“**Reato presupposto**”: un fatto illecito al quale l’ordinamento giuridico fa seguire, come conseguenza, la responsabilità dell’ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

“**Interesse**”: requisito soggettivo verificabile a priori, che rende l’Ente imputabile di un illecito amministrativo derivante da reato.

“**Vantaggio**”: requisito oggettivo verificabile a posteriori, che rende l’Ente imputabile di un illecito amministrativo derivante da reato.

“Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare aziendale in vigore che si considera parte integrante del Modello organizzativo adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui alla normativa e, in generale, delle procedure e delle altre regole aziendali indicate nel Mog231 e dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;

“Codice Etico”: il codice etico e di comportamento adottato da Piksel S.r.l.;

“Audit”: Processo sistematico, indipendente e documentato per ottenere prove necessarie per l’audit e valutarle in modo obiettivo per determinare la misura in cui i criteri di audit sono rispettati. Nota 1: un audit può essere interno (primo soggetto) o esterno (secondo o terzo soggetto), e può essere combinato (cioè combinare due o più discipline). Nota 2: “prova di audit” e “criteri di audit” sono definiti in ISO 19011. Nota 3: una prova di indipendenza può essere il fatto di essere esenti da responsabilità per l’attività che viene sottoposta ad audit o il fatto di essere liberi da pregiudizi o che non sussiste un conflitto di interessi.

“Non conformità”: ogni deviazione dagli standard di lavoro, prassi, procedure, regolamenti, prestazioni del Modello, che potrebbe, direttamente o indirettamente, originare un reato.

“Azione correttiva”: Azione di eliminare la causa di non adattamento o una non conformità e di prevenirne la ricomparsa.

“Rischio”: qualsiasi variabile o fattore che nell’ambito dell’organizzazione, da soli o in correlazione con altre variabili possono incidere, in combinazioni di probabilità, nella commissione di uno specifico reato.

“Analisi dei rischi”: processo globale di definizione della grandezza di rischio e di decisione se questo è accettabile o meno.

“Mappatura dei rischi” o “Risk assessment”: individuazione delle aree/processi a rischio in rapporto ai reati che si intendono prevenire.

4. DESCRIZIONE DELLA REALTA AZIENDALE.

Piksel S.r.l. presente in Italia dal 2017 si occupa dello sviluppo, realizzazione e commercializzazione dei prodotti Software, Hardware e i relativi servizi. Nello specifico l’oggetto della sua attività riguarda l’implementazione di soluzioni informatiche che aiutano le organizzazioni clienti a fornire innovazione digitale e a migliorare le prestazioni operative. La Società supporta le organizzazioni a spostare i sistemi e i processi interni esistenti verso moderne architetture software, fornendo progettazione tecnica mirata, sviluppo, implementazione, integrazione, funzionamento, monitoraggio e supporto. Inoltre, si occupa della gestione di sistemi di commercio elettronico “E- Commerce ed E-Business” L’attività di Piksel S.r.l è concentrata nei mercati di “Telco e Media”, “Trasporto” e “Servizi professionali”. Con le sue due sedi di Milano e Catania forma una struttura organizzativa nel quale, allo stato attuale, operano ben 163 dipendenti con varie responsabilità e competenze. La Società inoltre ha adottato i seguenti sistemi di gestione aziendale, istituite secondo le norme UNI EN ISO 9001 e UNI CEI EN ISO/IEC 27001.

4.1. Esigenze ed aspettative delle parti interessate (Stakeholder).

Gli *Stakeholders* coinvolti dal presente Modello sono: la Compagine Societaria e il Consiglio di Amministrazione, il Sindaco (organo di controllo), l’OdV, i Dipendenti, i Partner, professionisti e altri collaboratori, i fornitori, i clienti soggetti giuridici e privati, le Autorità di controllo e verifica, il Garante per la protezione dei dati personali, le Pubbliche Autorità e la collettività in senso generale.

Le esigenze e le aspettative di questi sono molto diverse tra loro e costituiscono sicuramente una sfida continua per il Management, che si trova quotidianamente ad affrontare le problematiche legate alla gestione dei diversi processi strategici ed operativi. In un’ottica di strategia sostenibile auspicata dalla Società gli stakeholder costituiscono anche un’opportunità di sviluppo, e della disseminazione delle competenze, nel rispetto delle norme obbligatorie e volontarie della propria attività presente e futura.

5. LEADERSHIP E IMPEGNO.

5.1. La Governance e Top Management.

Un Modello di organizzazione e controllo efficace ed attuale necessità di un impegno attivo da parte della Governance e del Top Management che rifletta sull’intera organizzazione. A tale fine gli Organi di Governance e i Top Management di Piksel S.r.l. dimostrano in modo chiaro e visibile il proprio impegno a raggiungere gli obiettivi del Mog.231 o di qualsiasi sistema di gestione e controllo presente in azienda.

Considerando che l’inosservanza delle prescrizioni normative previste nel Decreto possono comportare non

solo sanzioni pecuniarie ed interdittive ma anche un più generale impatto negativo per la Società stessa, come danni alla reputazione, perdita di opportunità o altri costi significativi, la Governance di Piksel S.r.l. riconosce un'importanza strategica alla gestione efficace del Modello. A tale fine la medesima dimostra attivamente l'impegno a stabilire, sviluppare, attuare, valutare, mantenere e migliorare il Modello organizzativo e si assume la responsabilità di garantire che l'impegno per l'osservanza della legge nello specifico e della conformità in generale nell'Organizzazione sia pienamente realizzato. Gli Organi di Governance prestano particolare attenzione al fatto:

- ≈ che tutti i livelli di gestione trasmettano in modo coerente un messaggio chiaro (dimostrato con parole e azioni) al personale, che l'Organizzazione soddisfa i propri obblighi di rispetto alla legge e della conformità alle norme e regole interne all'organizzazione di fonte anche volontaria;
- ≈ che impegno alla conformità sia ampiamente comunicato a tutto il personale e alle parti interessate pertinenti in dichiarazioni chiare e convincenti, supportate dall'azione;
- ≈ che l'OdV disponga di personale con competenze, status, autorità e indipendenza adeguate che riflettono l'importanza di una compliance effettiva e ha accesso diretto all'organo di governo;
- ≈ che le risorse adeguate sino assegnate per stabilire, sviluppare, attuare, valutare, mantenere e migliorare una solida osservanza del Modello attraverso attività di sensibilizzazione e formazione a tutto il personale e alle parti interessate pertinenti;
- ≈ che le politiche, i processi e le procedure riflettano non solo gli obblighi legali, ma anche i codici volontari e i valori fondamentali dell'Organizzazione;
- ≈ che la Governance assegni e richieda la responsabilità per la conformità al Top Management e a tutti i livelli dell'Organizzazione;
- ≈ che, venga effettuata una revisione periodica del Modello organizzativo (almeno una volta all'anno) e,
- ≈ che le prestazioni di conformità dell'Organizzazione sino continuamente migliorate e che l'azione correttiva sia intrapresa in modo tempestivo;

È obiettivo della Società quello di raggiungere i propri scopi economici rispettando la legge, le persone, la comunità e osservando specifiche politiche di sviluppo sostenibile.

5.2. Codice Etico e di Comportamento e la sua comunicazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società Piksel S.r.l. ha provveduto a definire e approvare formalmente il Codice Etico e di Comportamento dell'Organizzazione, assicurando che:

- ≈ sia appropriato e rispecchi le finalità e il contesto dell'Organizzazione;
- ≈ costituisca un quadro di riferimento per fissare i traguardi e gli obiettivi della Società;
- ≈ comprenda un impegno a soddisfare i requisiti e a migliorare continuamente l'efficacia del Modello organizzativo;
- ≈ sia disponibile per consultazione come informazione documentata;
- ≈ sia comunicato, compreso e applicato all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
- ≈ sia disponibile a tutte le parti interessate - *Stakeholders*;
- ≈ sia riesaminato periodicamente e con continuità per accertarne la sua continua adeguatezza e coerenza alle evoluzioni della Società.

L'efficace attuazione nella realtà organizzativa di Piksel S.r.l. del Codice Etico ha necessariamente comportato l'attivazione delle seguenti azioni operative:

- ≈ definito e precisato le **autorità**, le **responsabilità**, le **deleghe** e le **procure**, i ruoli, i compiti per i diversi processi e per le loro fasi ed attività;
- ≈ messo a punto le regole interne assunte come *standard* di riferimento organizzativo, procedurale ed operativo nella gestione dei processi e delle attività;
- ≈ prevenire il verificarsi di violazioni o altre non conformità durante la gestione dei processi;
- ≈ identificato e registrato le violazioni, conformità e le segnalazioni provenienti dagli *Stakeholders*, promuovendo l'attivazione di idonee azioni di trattamento e di azioni correttive per l'efficace consolidamento delle risoluzioni adottate;
- ≈ segnalazioni delle violazioni pertinenti all'OdV per le dovute osservazioni e valutazioni di competenza;
- ≈ promosso lo sviluppo delle competenze, delle abilità delle risorse lavorative e professionali, promuovendo l'integrazione e la collaborazione tra le diverse aree organizzative interne,

- attivando un sistema di azioni di formazione permanente, che favorisce la consapevolezza del proprio rispettivo ruolo all'interno dell'organizzazione;
- ≈ assicurando la promozione della focalizzazione sul cliente e colleghi nell'ambito dell'intera organizzazione;
- ≈ assicurando il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di tutela dell'ambiente in una logica di miglioramento continuo;
- ≈ assicurando il rispetto e l'osservazione delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali;
- ≈ assicurando un canale di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante per tutte le ipotesi in cui vi è notizia di condotte illecite;
- ≈ assicurando l'integrità e l'efficacia del Modello stesso, come elemento fondante della *Social Reputation* dell'organizzazione e della sua Responsabilità Amministrativa e in quanto Titolare di trattamento dati personali.

5.3. Ruoli, responsabilità ed autorità nell'Organizzazione.

La Governance e il Top Management della Società assicura che tutte le responsabilità e competenze, le deleghe e le procure, riferibili ai suoi soggetti apicali e subordinati, siano state definite e indicate:

- a) nei Certificati e nelle Visure Camerali in revisione almeno annuale comunicate;
- b) nell'ambito della rappresentazione dell'organizzazione nel proprio organigramma funzionale e nominativo.

5.4. Valutazione del rischio e approccio integrato.¹

Il Modello organizzativo e di controllo richiesto dal Decreto nella sua implementazione concreta, come nel caso di Piksel s.r.l., spesso incrocia altri sistemi di prevenzione e gestione dei rischi già implementati nell'organizzazione; pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha optato ad introdurre un sistema integrato della gestione del rischio aziendale.

L'approccio ad un sistema integrati della gestione del rischio è stato giustificato dal fatto che esso premette alla Società di:

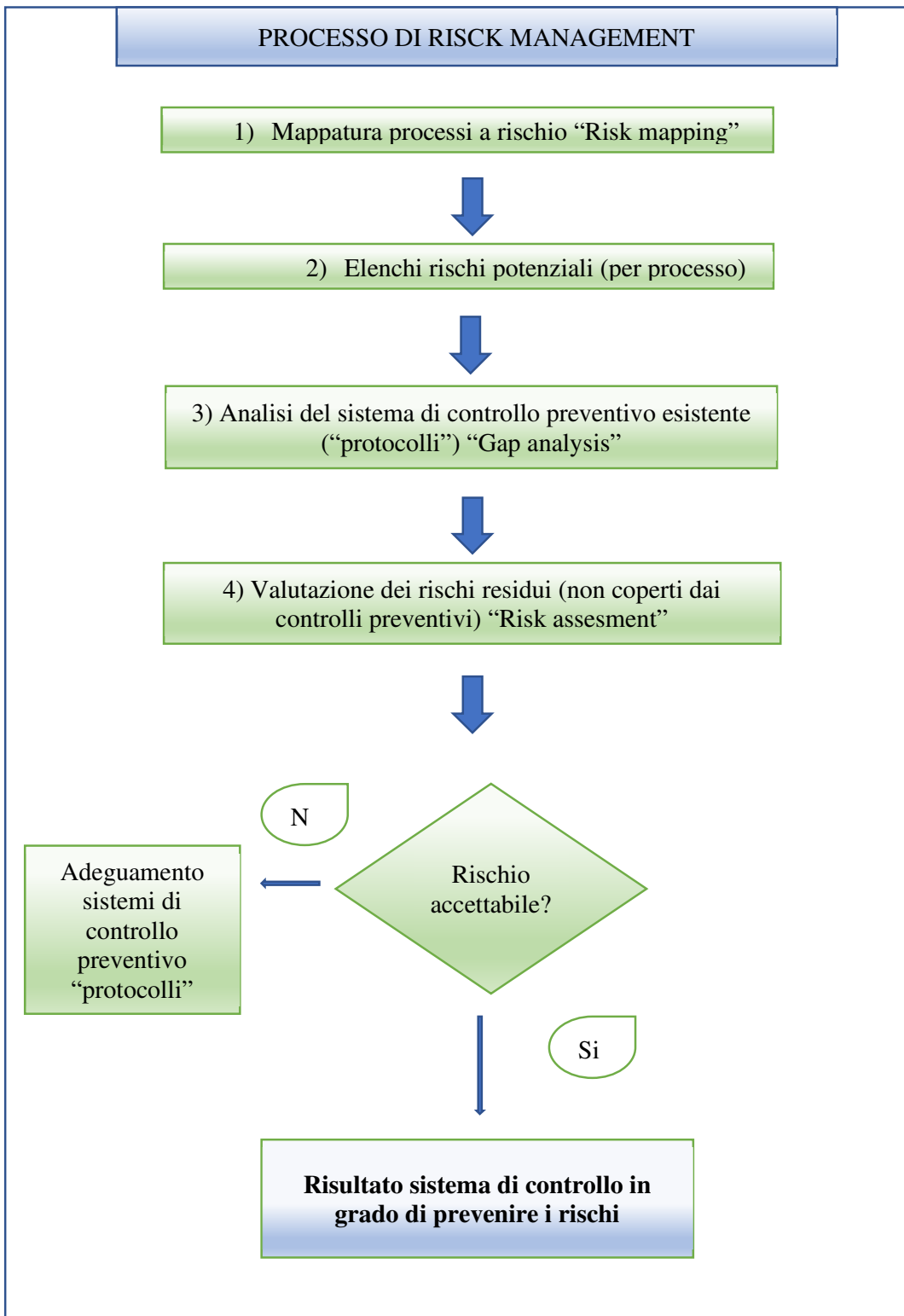
- ≈ razionalizzare le attività concrete da attuare in termini di risorse, persone, sistemi ecc.;
- ≈ migliorare l'efficacia e l'efficienza delle funzioni aziendali e le relative attività direttamente coinvolti nei processi di controllo e vigilanza;
- ≈ facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di osservazione della legge e della conformità in generale anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti.

Tale sistema di prevenzione e gestione dei rischi di reato richiesto dal D. Lgs.231 /2001 e implementato nella realtà organizzativa di Piksel S.r.l. è suddiviso in due momenti principali:

1. quello di **identificazione dei rischi potenziali**: ossia l'analisi del contesto aziendale rivolto alla identificazione delle aree o settori di attività da considerare a rischio e la valutazione delle modalità secondo le quali si potrebbero astrattamente verificare la commissione dei reati presupposto o altre conseguenze pregiudizievoli per l'Organizzazione e;
2. quello di **progettazione dei sistemi di controllo**: (cd "protocolli" per programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'Ente) ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Organizzazione per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati intervenendo su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

¹ Il Framework di riferimento per la valutazione del rischio del presente modello è International Control Integrated Framework (CoSo Report) emesso dal Committee of Sponsoring Organizations Commission (CoSo) del 1992 e aggiornato nel maggio 2013 in materia di sistemi di controllo interno e all'Enterprise Risk Management Framework (c.d.ERM), anche esso emesso dal CoSo nel 2004 in materia della gestione del rischio.

Fig.1- Processo di identificazione del rischio fino alla sua valutazione finale di accettabilità per la prevenzione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2021.



6. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO. ATTUAZIONE, FUNZIONAMENTO E LA SUA STRUTTURA.

L'adozione di un Modello di organizzazione e controllo di cui al D.lgs. 231/2001, per svolgere la sua finalità principale di esonerare la Società dalla responsabilità amministrativa da reato per tutte quelle ipotesi in cui si verifica la commissione del cosiddetto reato presupposto deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'Organizzazione stessa nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a individuare e eliminare tempestivamente le possibili situazioni di rischio.

Per Piksel S.r.l. l'adozione del Mog231 non rappresenta unicamente una possibilità di “scudo” dalla responsabilità penale di questa, ma anche e soprattutto, un atto di responsabilità sociale da cui derivano benefici per tutti i soggetti direttamente coinvolti con la realtà della Società (i.e. gli stakeholders, governance, management, investitori, creditori, dipendenti, la comunità ed altri partners).

Con l'implementazione del Modello organizzativo la Società mira a implementare un sistema di elementi organizzativi e relative regole di funzionamento – attraverso l'individuazione di quei processi aziendali e attività concrete che presentano rischi di reato ex D.lgs. 231/2001 (di seguito “**attività sensibili**”), la loro conseguente proceduralizzazione e la definizione di protocolli idonei a prevenire i reati.

Pertanto, il presente Modello è costituito dall'insieme di procedure, protocolli, documentali, modelli, format anche attraverso l'utilizzo di software o applicativi di supporto, finalizzati all'identificazione, valutazione e controllo dei rischi di commissione di reato nel rispetto delle prescrizioni cogenti e ai regolamenti interni di riferimento.

Fanno parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo i seguenti documenti correlati:

- ≈ Codice Etico e di Comportamento di Piksel S.r.l.;
- ≈ Documentazione di analisi dei rischi 231 (DVR);
- ≈ Documento di analisi dei rischi 81/08;
- ≈ Parte Speciale del Modello organizzativo;
- ≈ Procedure interne;
- ≈ Protocolli interni;
- ≈ Manuale Privacy (Regolamento Europeo 2016/679);
- ≈ Tutti i format, moduli, sistemi di registrazione previsti dalle procedure stesse;
- ≈ Applicazioni software di supporto;
- ≈ Sistema Sanzionatorio descritto nel presente Mog231;

Oltre alla piena conformità al D.lgs 231, punto di riferimento per l'adozione e concreta attuazione del presente Modello sono state le Linee Guida di Confindustria emanate con l'aggiornamento del 2021. Inoltre, d'aiuto sono state diverse norme tecniche emanate da Accredia ritenute utili per la migliore strutturazione dello stesso. Tenuto conto delle prescrizioni di cui all'art. 6 - c. 2 lettera a) e di cui all'art. 7 comma 3 del D.Lgs. 231/2001, la redazione del presente Modello è stata finalizzata alla verifica dei presidi esistenti nell'Organizzazione e in particolare alle attività maggiormente esposte ai rischi-reato. A tale fine si è operato:

- ≈ individuando le aree di possibile rischio nell'attività di Piksel S.r.l., al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- ≈ prevedendo conseguenti procedure e protocolli ritenuti idonei a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In via generale la prima fase, ritenuta necessaria per la mappatura delle aree di rischio, è svolta tramite incontri/interviste svolte con i Responsabili delle strutture aziendali di prima e/o seconda linea, nonché attraverso l'esame del corpo procedurale interno della Società. A seguito di tali incontri e delle analisi di cui sopra, sono state identificate le attività sensibili, come in precedenza evidenziato, ritenendosi tali quelle attività il cui svolgersi può dare adito alla commissione di un reato presupposto come espressamente previsto dal D.Lgs 231/2001.

Nello specifico le modalità di conduzione dell'analisi dei rischi e di elaborazione dei conseguenti piani di contenimento e protocolli è descritta nella Parte speciale del presente Modello organizzativo.

6.1 Aggiornamento e Modifiche del modello.

In forza al Decreto Legislativo 231/2001 all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di monitorare e curare l'aggiornamento del Modello. Pertanto, è suo potere identificare e segnalare all'Organo di Governance l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità più efficienti al raggiungimento dello scopo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta le indicazioni e l'esigenza dell'aggiornamento del Mog231 e delibera in relazione alle modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

- ≈ innovazioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e significativi aggiornamenti giurisprudenziali e dottrinali nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- ≈ violazioni del Modello e/o riscontro di lacune o esiti negativi e seguito delle verifiche sull'efficacia dello stesso;
- ≈ modifica della struttura organizzativa della Società o identificazione di nuove attività sensibili eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- ≈ l'accertamento della commissione dei reati presupposto ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente da parte dei Destinatari del Modello organizzativo o, più in generale, di significative violazioni dello stesso anche in assenza di accertamento.

All'esito della valutazione il Consiglio di Amministrazione identifica le strutture aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei già menzionati interventi di aggiornamento, concedendo l'avvio dei lavori ed occupandosi della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società. Dell'aggiornamento del modello viene data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza che a sua volta vigila sulla corretta attuazione e comunicazione degli aggiornamenti operati.

Il Modello organizzativo di Piksel S.r.l. è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica, con cadenza annuale, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione

6.2 Attuazione, funzionamento e struttura organizzativa.

Nella definizione del Mog231, particolare importanza ha avuto la fase preliminare dell'analisi dei processi interni, ruoli, responsabilità, Stakeholders, e più in generale della struttura organizzativa di Piksel S.r.l. All'esito di tale fase si è ritenuto necessario stabilire in modo chiaro chi esercita i poteri decisionali della Società; per quali tipologie di attività; per quale estensione economica; chi governa il modello e chi ne è responsabile, come è ripartito il modello fra vari organi dell'Organizzazione,

Per quanto riguarda i poteri di firma, questi sono stabiliti nell'ultima visura camerale di Piksel S.r.l. e, le altre figure interne coinvolti nei singoli processi aziendali, nell'organigramma aziendale che viene debitamente aggiornata in tutte le ipotesi in cui si verifica un cambiamento nell'organizzazione stessa. Quindi, i ruoli, le responsabilità e autorità delle figure che gestiscono, eseguono e verificano le attività sensibili nell'ambito del presente Modello, sono definiti, documentati e comunicati attraverso la redazione dell'organigramma e del mansionario delle responsabilità, con la finalità di facilitare l'implementazione del Modello stesso.

Con riferimento ai rapporti contrattuali con i *Partner* sono previste apposite clausole contrattuali che vincolano le parti all'osservanza e al rispetto di quanto previsto nel presente Modello. In esse sono previste le singole responsabilità che derivano per i *Partner* e le relative conseguenze per tutte le ipotesi in cui si verifica una violazione del Modello implementato da Piksel S.r.l.

Le responsabilità generali di ciascuna figura di area inerenti all'applicazione del Mog231 all'interno dell'Organizzazione di Piksel S.r.l. sono come segue:

- a) assistere e supportare gli Organi di Governance e Top Management della Società nell'attuazione ed osservazione delle prescrizioni del presente Modello;
- b) rispettare ed osservare le procedure, protocolli e altre regole interne impartite dal Top Management
- c) supportare e collaborare con l'OdV in tutte le sue attività di competenza prestando la massima disponibilità e trasparenza nell'agevolare il suo operato;
- d) osservare gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza in tutto le ipotesi in cui si riscontrano anomalie o atipicità nell'ambito delle attività proprie e quelle di controllo;
- e) prestare la propria collaborazione con i professionisti in merito all'attuazione del Mog231 appositamente incaricati per l'identificazione e la valutazione dei rischi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01;

- f) per quanto di propria competenza predisporre e collaborare nella redazione dei report, moduli, format o altri documenti ritenuti necessari ai fini di implementazione, controllo e aggiornamento del Modello organizzativo;
- g) sorvegliare sull'attuazione effettiva del Modello e collaborare all'individuazione di eventuali azioni correttive che permettano di migliorare l'adeguatezza di servizi/attività ai requisiti specificati;
- h) partecipare nelle attività di formazione e sensibilizzazione programmate.

6.1. Audit Interni e il suo programma.

La funzione di Audit Interno assicura in generale una costante e indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose, valutando la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali.

Detta funzione supporta l'OdV nel vigilare sul rispetto e sull'adeguatezza delle regole contenute nel Modello, attivando, a fronte delle eventuali segnalazioni e criticità riscontrate nel corso della propria attività, le strutture di volta in volta competenti per le opportune azioni di mitigazione, in piena collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, l'Audit interno nella realtà di Piksel S.r.l. supporta l'Organo di Vigilanza nello svolgimento delle sue attività di controllo mediante:

- ≈ la definizione e l'aggiornamento del Modello, con la collaborazione delle altre strutture coinvolte nella gestione operativa dello stesso, in coerenza all'evoluzione della normativa di riferimento e alle modifiche della struttura organizzativa aziendale;
- ≈ il monitoraggio, nel tempo, in merito all'adeguatezza del Modello con riferimento ai principi di controllo e di comportamento per la prevenzione dei rischi-reato identificati; a tal fine l'audit interno:
- ✓ analizza le risultanze del processo di autovalutazione e attestazione delle strutture circa il rispetto dei principi di controllo e di comportamento prescritti nel Modello;
- ✓ relaziona all'OdV le sue osservazioni a termine di ogni processo di autovalutazione offrendo anche suggerimenti di miglioramento ove ritenute occorrenti.

7. ORGANIZMO DI VIGILANZA E SUA ATTIVITA'

7.1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6, comma 1, lett. b) e d) del D.Lgs. 231/2001, - prevede tra l'altro l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) che di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento del Modello stesso.

Tale organismo di controllo e vigilanza (di seguito **“OdV”**) a cui affidare i compiti di vigilanza sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello è stato individuato in una struttura monosoggettiva composta da 1 membro effettivo, nominato direttamente dal Consiglio di Amministrazione di Piksel S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza possiede i requisiti di autonomia e indipendenza, di onorabilità e professionalità nonché di continuità di azione come previsti dalla normativa vigente. La sua posizione è priva di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dall'Organo di Governance della Società sia preventivamente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui l'OdV resterà in carica. Il venir meno dei già menzionati requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente al Consiglio di Amministrazione di Piksel S.r.l., e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Costui ove lo ritenesse opportuno provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento (**“Regolamento dell'organismo di Vigilanza”**).

Ai fini dello svolgimento del proprio ruolo e della propria funzione, al già menzionato organo, sono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei Mog231 ed all'aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Inoltre, L'Organo di Governo, tenuto conto delle attività proprie dell'OdV, attribuisce allo stesso un budget di spesa annuale per lo svolgimento del proprio incarico, in piena autonomia economica e gestionale. Detto budget sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare a cura di quest'ultimo. Eventuali superamenti del budget dovuti da specifiche necessità saranno comunicati dall'OdV all'Organo di Governo.

L'OdV, valuta periodicamente la sua adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, e propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al suo ottimale funzionamento nel rispetto della normativa vigente. Può inoltre avvalersi – laddove necessario - del supporto di altre funzioni aziendali (quali, ad esempio, la HR, Ufficio Legale, RSPP, Il Top Management di diversi dipartimenti, Quality Manager, ecc.), oppure di consulenti esterni.

7.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Nell'Organizzazione di Piksel S.r.l. all'Organo di Vigilanza sono conferite le seguenti attribuzioni:

- a) verificare l'efficacia del Modello Organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001
- b) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- c) vigilare sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Mog231 e segnalare eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi;
- d) esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale – non già meramente formale- capacità di pervenire i comportamenti vietati;
- e) formulare delle proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello da realizzare mediante le modifiche/integrazioni rese necessarie da:
 - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - iii. modifiche e aggiornamenti normativi.
- f) segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello Organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- o a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- o a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- a) emanare un Regolamento e/o disposizioni intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- b) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
- c) avvalersi - sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, d'intesa con il Consiglio di Amministrazione dell'ausilio di soggetti interni od esterni alla Società, cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica;
- d) procedere in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello;
- e) chiedere ed ottenere che il Top Management e, ove necessario, l'Organo di Governance, nonché i collaboratori, i consulenti, ecc, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per il monitoraggio delle varie attività aziendali che rilevino ai sensi del Mog231, o per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'operato dell'Organismo di Vigilanza non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura aziendale, ad eccezione del Consiglio di Amministrazione, che ha il compito di vigilare sull'adeguatezza degli interventi dell'OdV. Quest'ultimo conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di

volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello Organizzativo

L'Organismo di Vigilanza verifica, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti della Società

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello Organizzativo, i Destinatari possono rivolgersi all'ODV per i chiarimenti opportuni attraverso il seguente indirizzo e-mail: odv@piksel.com

7.3. Attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- ≈ relazionare periodicamente sull'andamento del Modello, predisponendo, almeno annualmente, una relazione scritta sull'attività svolta, sulle criticità emerse e sulle azioni correttive intraprese o da intraprendere. Tale relazione viene trasmessa anche al Sindaco.
- ≈ comunicare puntualmente, in caso di segnalazioni pervenute di violazioni del Codice Etico, del Modello ex. D.Lgs. 231/2001 e delle problematiche relative al sistema disciplinare (sanzioni irrogate) da parte di qualsiasi Destinatario degli obblighi ivi contenuti, per consentire agli Organi di Governance di adottare le sanzioni adeguate.
- ≈ Comunicare semestralmente il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;

L'Organismo di Vigilanza può essere consultato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

7.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dal Management sugli aspetti che possono esporre l'azienda al rischio correlato alla potenziale commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società stessa, sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante. attraverso i canali di comunicazione anche via mail (odv@piksel.com) messi a disposizione dalla Società con tutte le garanzie di tutela previste dalla Legge 179/2017 di "Whistleblowing" e di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lettere a), b) e c) del Decreto.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.Lgs.231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Mog231, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- aggiornamento del sistema deleghe;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del presente Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEI DESTINATARI

8.1. Formazione del personale

Al fine di dare efficace attuazione al presente Modello organizzativo, è stato definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali (HR- Ufficio Personale) che si coordinano con l'Organismo di Vigilanza.

La diffusione del Modello e l'informazione al personale in merito al contenuto del Decreto ed agli obblighi derivanti dalla sua attuazione vengono realizzate all'atto dell'assunzione, attraverso la consegna di una specifica informativa e delle procedure/regole di comportamento riferibili, ai diversi Destinatari.

Il presente Mog231 è, inoltre, messo a disposizione dei Destinatari ed è facilmente accessibile anche con diretta richiesta rivolta al HR. Le procedure ad esso riferibili sono disponibili nell'apposita cartella presente in "SharePoint" della rete intranet aziendale. Da ultimo, un riassunto del presente modello sarà pubblicato anche nella pagina internet della società non appena il sito web sarà reso pubblico.

Per quanto riguarda la formazione, la Società ha previsto un piano formativo riguardante le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti, le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e, più specificatamente, i principi contenuti nel presente Modello Organizzativo e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Mog231 persegue in tale contesto.

Tale attività è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano. A tale fine la Società ha predisposto specifici programmi di formazione, anche a distanza, adeguati all'utenza cui sono destinati e ai rischi connessi all'esercizio di ciascuna attività.

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", sono definiti incontri mirati al fine di illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività ritenute a rischio e con riferimento ai singoli processi.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza. L'OdV controlla che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione in funzione delle mutate esigenze normative ed operative e vigila sull'effettiva fruizione dei medesimi.

Con specifico riferimento ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sarà cura dei soggetti delegati, (HR) in collaborazione con il RSPP, predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli/funzioni in materia di sicurezza.

8.2. Informazione a collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ai soggetti esterni alla Società (appaltatori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite - da parte dei management aventi contatti istituzionali con le stesse - apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società in conformità al Modello organizzativo ed al Codice Etico di Comportamento. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Mog231 o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, nei testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

9.1. Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello organizzativo da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello stesso.

Le regole previste nel Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto della disciplina di riferimento che sull'azienda stessa incombe; pertanto, l'applicazione delle sanzioni prescinde sia

dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integra una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal presente Mog231 che non concretizzano un reato ovvero non determina responsabilità diretta per la Società.

Al fine di ottemperare alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, Piksel S.r.l. ha integrato il sistema disciplinare previsto dal CCNL provvedendo a adeguare e ad aggiornare il sistema preesistente al disposto normativo del citato Decreto. I principi e le regole contenute nel Modello si integrano quindi con quelle del "Sistema Sanzionatorio" adottato dalla Governance.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'OdV, che deve essere informato in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dell'Organo di Governance e a ciò preposte e delegate.

9.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico e dalle procedure previste dal presente Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali relative all'evidenza dell'attività svolta e alle modalità di documentazione delle stesse, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del presente Mog231 ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal presente Modello organizzativo.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- 1) gravità della inosservanza;
- 2) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- 3) elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- 4) rilevanza degli obblighi violati;
- 5) conseguenze in capo alla società;
- 6) eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- 7) circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- a) i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- b) la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- c) l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- d) la prevedibilità delle conseguenze;
- e) le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, è ispirato ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

9.3. Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente documento descrittivo del Modello organizzativo i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi come meglio descritti al paragrafo 1 (§ 1 premessa e campo di applicazione).

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, sono passibili di sanzioni disciplinari tutti i soggetti che abbiano responsabilità specifiche definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché dal Modello della Società.

9.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non Dirigenti)

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Mog231 sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

9.5. Sanzioni per i Dirigenti

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello organizzativo, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali – anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza – Il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL Dirigenti Industria e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

9.6. Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, ovvero del Sindaco, l'Organismo di vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco, i quali assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

9.7. Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

Per quanto riguarda ai Partner, i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con Piksel S.r.l., quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure del Modello organizzativo potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla Società.

Ultimo Aggiornamento 20 aprile '23