



Deenova S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

22 marzo 2019



INDICE

PREMESSA.....	4
Principi generali.....	4
Finalità del Modello.....	4
Struttura del Modello.....	5
Destinatari del Modello.....	5
SEZIONE PRIMA.....	7
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	7
1.1 <i>La disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti</i>	7
1.2 <i>I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente</i>	8
1.3 <i>Le sanzioni applicabili all'ente</i>	9
1.4 <i>L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	11
2. Fonti per la costruzione del Modello: linee guida di Confindustria	13
3. LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.....	14
SEZIONE SECONDA	15
1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Deenova S.r.l.....	15
1.1 <i>L'attività e la struttura organizzativa di Deenova S.r.l.</i>	15
1.2 <i>I presupposti del Modello</i>	15
1.3 <i>La costruzione del Modello</i>	16
1.3.1 <i>La mappa delle attività a rischio</i>	17
1.3.2 <i>I protocolli di decisione</i>	19
2. L'Organismo di Vigilanza.....	21
2.1 <i>Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza</i>	21
2.2 <i>L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	22
2.3 <i>La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	24
2.4 <i>I meccanismi di segnalazione e informazione all'OdV</i>	27
2.5 <i>I meccanismi di reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari</i>	28
3. Il sistema disciplinare.....	29
3.1 <i>Le funzioni del sistema disciplinare</i>	29
3.2 <i>Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	30



3.3	<i>Le sanzioni nei confronti dei dirigenti</i>	33
3.4	<i>Le sanzioni nei confronti degli Amministratori</i>	35
3.5	<i>Misure nei confronti dei Sindaci</i>	35
3.6	<i>Le sanzioni nei confronti dei soggetti terzi</i>	35
4.	La diffusione del Modello.....	35
5.	L'aggiornamento del Modello	38
ALLEGATI		39



PREMESSA

Principi generali

Deenova S.r.l. (di seguito anche la “Società” o “DEENOVA”) da sempre sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell’immagine propria, nonché delle aspettative e degli interessi della proprietà e dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno analizzare, compendiare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di governance societaria già adottati e, conseguentemente, apportare gli adeguamenti richiesti dal diverso sistema giuridico e dalla normativa italiana, procedendo così all’attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il “Modello”).

Il Modello della Società, così come riportato nel presente documento, è da intendersi ad integrazione e completamento del sistema dei controlli interni già esistente ed ha l’obiettivo di rappresentare il sistema di regole e principi comportamentali che disciplinano l’attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest’ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto, nel rispetto della governance aziendale e del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri.

Il 10 maggio 2016 il Consiglio di Amministrazione di DEENOVA ha adottato la prima versione del proprio Modello. In considerazione dei successivi interventi del legislatore miranti ad estendere l’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, di nuovi orientamenti giurisprudenziali nel frattempo consolidatisi, la Società ha avviato un progetto di aggiornamento del proprio Modello adottando così la presente versione – che, pur rappresentandone l’evoluzione, va a sostituire integralmente la precedente – con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2019.

Finalità del Modello

Con l’adozione del presente Modello organizzativo, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è fortemente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se Deenova Srl non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio in quanto contraria, oltre che a disposizioni normative, anche alle norme e regole di condotta cui DEENOVA si ispira e a cui si attiene nella conduzione della propria attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e, in particolare, nelle aree individuate “a rischio” di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere,



in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;

- informare i Destinatari che la commissione anche tentata di un Reato – anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Società - rappresenta una violazione del Modello organizzativo e del Codice Etico e del Codice Anticorruzione della Società e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del Reato, ma anche nei confronti della Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto (aree a rischio 231) e all'implementazione di strumenti ad hoc.

Struttura del Modello

Il presente documento si compone di due sezioni:

- **Sezione prima:** che descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, illustra i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- **Sezione seconda:** che descrive sinteticamente il modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società (modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento), identifica la struttura, i ruoli e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e illustra il sistema disciplinare interno finalizzato a sanzionare il mancato rispetto delle regole previste dal Modello stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

- I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (Allegato 1)
- Il Codice Etico (Allegato 2)
- Il Codice Anticorruzione (Allegato 3)
- I protocolli di decisione (Allegato 4)

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti Destinatari:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i dirigenti (ovvero coloro che risultano inquadrati in tal modo in base al CCNL



applicabile)

- i dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine);
- i parasubordinati (fra questi: i lavoratori con contratto a progetto o a termine, i collaboratori occasionali, stagisti, etc.);
- i Soggetti Terzi che operano in nome e per conto della Società in forza di specifico mandato/ contratto (outsourcer, soggetti esterni con potere di rappresentanza della Società, etc.).

Quanto ai soggetti Terzi – non riconducibili alle categorie sopraelencate che pur tuttavia operano per conto o nell'interesse della società (consulenti, fornitori, agenti, procacciatori, etc.), i medesimi sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società attraverso il Codice Etico e il Codice Anticorruzione mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).



SEZIONE PRIMA

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

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti, "Decreto 231" o il "Decreto ") in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per alcuni reati commessi nell'interesse di queste da: a) i c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; b) i c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'ente).

Si tratta di un'estensione della responsabilità derivante dalla commissione di alcuni illeciti penali, oltre alla persona fisica che ha materialmente commesso il fatto, agli enti che hanno tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito o nel cui interesse l'illecito è stato commesso. Il "vantaggio" o "interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità, potendo l'ente essere responsabile per il sol fatto che l'illecito viene commesso nel suo interesse, a prescindere dal conseguimento o meno di un concreto vantaggio.

La responsabilità amministrativa degli enti si applica alle categorie di reati espressamente contemplate nel Decreto 231 e può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal d.lgs. 231/2001.

È previsto un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività. È, altresì, sanzionata la commissione del delitto tentato un delitto che non è giunto alla sua consumazione perché non si è verificato l'evento voluto dal reo o perché, per ragioni indipendenti dalla sua volontà, l'azione non è comunque giunta a compimento.

Le sanzioni amministrative previste dal Decreto possono infatti essere applicate esclusivamente dal giudice penale, nel contesto garantistico del processo penale, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un Reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità amministrativa in capo ad un Ente consegue nei seguenti casi:



- commissione di un Reato nel suo interesse, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento esclusivo di arrecare un beneficio all'Ente;
- lo stesso tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del Reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio all'Ente.

Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'Ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità del medesimo alla commissione del Reato.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di regole autoimposte dall'ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di Reato.

1.21 reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono soltanto quelle espressamente indicate dal legislatore all'interno del Decreto che, al momento dell'emanazione contemplava solo alcuni reati nei confronti della Pubblica Amministrazione. Il legislatore, anche in applicazione di successive direttive comunitarie, ha nel corso degli anni notevolmente ampliato il catalogo dei Reati sottoposti all'applicazione del D.Lgs. 231/2001, che oggi comprende, in particolare:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001);
- reati societari, compresi i reati di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
- reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale, compreso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001);

- Reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato¹ (art. 25-sexies);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
- reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001);
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, compresi i reati in materia di violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006).

Tali reati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente avente sede principale nel territorio italiano anche se commessi all'estero².

1.3 Le sanzioni applicabili all'ente

Il Decreto stabilisce un articolato sistema di sanzioni amministrative nel caso in cui l'Ente sia responsabile per un Reato commesso da un suo rappresentante.

Tale sistema prevede quattro specie di sanzioni, applicabili in caso di condanna definitiva:

- sanzioni pecuniarie;

¹ A seguito dell'emanazione della legge n. 62/2005 recante "disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge Comunitaria 2004", che ha disposto il recepimento della Direttiva 2003/6/CE sul "Market abuse" e delle relative disposizioni di attuazione, fra i reati tipici per i quali è prevista la responsabilità dell'ente sono ora compresi anche i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

L'art. 9 della legge n. 62/2005 ha, infatti, innovato profondamente la disciplina degli emittenti regolata dal Testo Unico della Finanza (TUF – d.lgs. n. 58/1998) con interventi mirati in materia di comunicazioni al pubblico, definizione dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introduzione di illeciti amministrativi e ampliamento dei poteri di vigilanza e di indagine della Consob.

In tema di responsabilità delle persone giuridiche (d.lgs. n. 231/2001) deve, invece, evidenziarsi che la normativa in esame oltre ad estendere la responsabilità degli enti alle ipotesi di reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato disciplinate dagli artt. 184 e 185 del Testo Unico della Finanza e rubricati con il titolo "abusi di mercato" all'art. 25 sexies del d.lgs. n. 231/2001, ha introdotto una norma di cruciale importanza.

Si fa riferimento, cioè, all'art. 187 quinquies del Testo Unico della Finanza, che considera, altresì, l'ente responsabile per gli abusi di mercato configuranti violazioni amministrative, commesse sempre nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti subordinati.

² L'art. 4 del d.lgs. 231/2001, sotto la rubrica "reati commessi all'estero", prevede:

"1. nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata nei confronti di quest'ultimo".

- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva. La determinazione della misura della sanzione, a norma dell'art. 10 del Decreto, si basa su un complesso sistema di quote. L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549. Per ogni specie di Reato il Decreto prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a un determinato numero di quote.

La sanzione da irrogarsi in concreto viene stabilita dal giudice, sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 11 del Decreto ovvero, gravità del fatto, grado della responsabilità dell'ente, attività svolta dall'ente per delimitare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori reati, condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive consistono nelle seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore ai tre mesi, né eccedere i due anni.

L'applicazione di esse è prevista solo per alcuni dei Reati specificamente indicati nel Decreto 231.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti: (a) che l'ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il Reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del Reato sia stata agevolata da carenze del Modello organizzativo; ovvero, in alternativa, (b) che vi sia stata reiterazione del Reato.

Nella scelta della sanzione interdittiva applicabile il giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie. In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Fra le varie misure interdittive, quella della sospensione dall'esercizio dell'attività non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata. È anche possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente. Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'ente, se l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può comportare un



grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta. Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui una stessa persona giuridica venga condannata per almeno tre volte nei sette anni successivi all'interdizione temporanea dall'attività, e se ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre alcune delle misure interdittive descritte sopra in via cautelare. Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'ente e di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Le misure cautelari non possono avere durata superiore a un anno. Anche in sede cautelare è possibile che in luogo delle sanzioni interdittive si disponga il commissariamento dell'ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.4L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il d.lgs.231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'Ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Precisamente, una volta accertato che un soggetto in posizione apicale ha commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, l'ente potrà andare esente da responsabilità solo dimostrando che, già prima della commissione del Reato:

- a) l'Ente aveva adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello commesso;
- b) era stato istituito all'interno dell'ente un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo (il cd. Organismo di Vigilanza) incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;



- c) le persone che hanno commesso il Reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Nel caso di commissione del Reato ad opera di un soggetto sottoposto, la responsabilità dell'Ente sussiste se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Secondo l'art. 5 del Decreto 231, non vi è inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'onere probatorio della dimostrazione della mancata adozione del Modello organizzativo, tuttavia, diversamente dal caso del reato commesso dai soggetti in posizione apicale, ricade sull'accusa.

Fulcro della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti è costituito dalle previsioni relative ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo, che tuttavia non costituiscono un obbligo per gli Enti, bensì una mera facoltà.

L'adozione ed effettiva attuazione di un Modello organizzativo il cui contenuto corrisponda a quello richiesto dal Decreto costituisce, infatti, la circostanza oggettiva che permette di escludere la sussistenza della colpa organizzativa dell'ente e, di conseguenza, la responsabilità di questo in caso di reati commessi dai suoi rappresentanti o dipendenti.

Ai Modelli organizzativi il sistema del Decreto attribuisce molteplici funzioni. Essi, se approntati prima della commissione del Reato, comportano l'esenzione da responsabilità della persona giuridica; se adottati in seguito alla commissione del Reato (purché prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado), possono determinare una riduzione della sanzione pecuniaria e l'esclusione delle sanzioni interdittive; se adottati in seguito all'applicazione di una misura cautelare, possono comportarne la sospensione a norma dell'art. 49 del Decreto.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2 – comma 2 bis, d.lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- f) introdurre un sistema per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di



cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, d.lgs.231/2001, richiede:

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

2. Fonti per la costruzione del Modello: linee guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3 del Decreto 231 stabilisce che i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (o linee guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia. In particolare Confindustria ha pubblicato le proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" già nel marzo 2002, provvedendo ad aggiornarle nel marzo 2008 e nel luglio 2014 a seguito delle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute.

Le Linee Guida di Confindustria individuano uno schema fondato sui processi di Risk Management e Risk Assessment che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal d.lgs.231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo di gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, secondo il quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;



- obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

Per la predisposizione del proprio Modello, Deenova S.r.l. ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del d.lgs.231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del d.lgs.231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria;
- della dottrina e della giurisprudenza formatesi sino ad oggi.

3. LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

La Legge 179/2017, ha inserito all'interno del D.Lgs. 231/2001 la disciplina della tutela del segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, nota come Whistleblowing.

Tale disposto normativo, ha previsto nell'ambito delle società private, l'integrazione dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 con l'obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante.

Il riferimento al D.Lgs. 231/2001, prevede inoltre l'integrazione del Sistema disciplinare ivi previsto, con delle sanzioni specifiche per chi effettui segnalazioni che si rivelino prive di fondamento o per i casi in cui i soggetti deputati alla verifica delle segnalazioni violino gli obblighi di riservatezza del segnalante.

Si rimanda all'Allegato 5 del presente Modello: " Whistleblowing Policy" per ulteriori dettagli in merito ai requisiti normativi, alle scelte operate dalla Società nonché alla declinazione delle modalità operative utilizzabili per porre in essere le segnalazioni. Tale policy, in linea con le best practice di riferimento, vuole costituire una guida per gli stakeholder interni che vogliono effettuare una segnalazione.



SEZIONE SECONDA

1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Deenova S.r.l.

1.1 *L'attività e la struttura organizzativa di Deenova S.r.l.*

Deenova Srl, (di seguito per brevità: “la Società” o “DEENOVA”) svolge attività di sviluppo e fornitura di sistemi automatizzati volti alla gestione delle dosi farmacologiche e dei dispositivi medici a favore dei degenti in ambito sanitario, nonché la progettazione, realizzazione, erogazione, manutenzione e gestione di software finalizzato all’automazione di processi in ambito sanitario. Inoltre la Società svolge attività di confezionamento del farmaco in dose unitaria per conto di terzi nonché attività di etichettatura dei dispositivi medici e di altri beni sanitari ai fini della loro gestione e tracciabilità.

La Corporate Governance di Deenova S.r.l. è affidata a:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Consiglieri Delegati;
- Collegio Sindacale cui è affidato il compito di vigilanza su:
 - osservanza della legge, dello statuto e dell’atto costitutivo;
 - rispetto dei principi della corretta amministrazione;
 - adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all’affidabilità di quest’ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.
- Società di Revisione a cui spetta il controllo contabile.

Si precisa che la Società riceve alcuni servizi in service da parte di Società terze a fronte di contratti debitamente sottoscritti

1.2 *I presupposti del Modello*

Nella costruzione del Modello di Deenova S.r.l. si è tenuto conto degli strumenti di governo dell’organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, che possono essere così riassunti:

- Statuto - che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di gestione;
- organigramma;
- sistema delle deleghe e delle procure- che stabilisce i poteri per rappresentare o impegnare la società e, attraverso il sistema di deleghe interne;



- contratti di service;
- procedure operative predisposte nell'ambito del Sistema di gestione integrato e di Governo dei Processi e Policies Aziendali per gli schemi di Qualità, Ambiente, Sicurezza, Etica;
- meccanismi di controllo di gestione e pianificazione che prevedono, tra gli altri, la predisposizione del piano del budget, anche di commessa con analisi periodica degli scostamenti;

e sui seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ciascuna operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: l'osservanza di tale principio è garantita dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno di Deenova S.r.l., in base al quale persone e funzioni diverse hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati, i poteri e le responsabilità sono definiti e diffusi all'interno di Deenova S.r.l., i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative.
- il sistema di controllo documenta l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Per quanto concerne le norme etico comportamentali, la Società ha emanato un Codice Etico (allegato 2) improntato alle esigenze espresse dal Decreto ed ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione della Società. Le regole di comportamento ivi contenute si integrano con quelle del Modello, pur presentando quest'ultimo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Il Modello infatti è stato elaborato nell'ottica di eliminare il rischio di commissione delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto o, comunque, di ridurre tale rischio in termini di tollerabilità e risponde, pertanto, alle specifiche prescrizioni contenute nel Decreto.

Inoltre con l'entrata in vigore delle disposizioni in materia di Corruzione tra privati e le novellate disposizioni in materia di corruzione hanno comportato l'esplicitazione di tali regole di condotta mediante la disposizione di un Codice Anti Corruzione (allegato 3).

1.3 La costruzione del Modello



La “costruzione” del presente Modello ha preso l’avvio dall’analisi del sistema di *corporate governance* e di controllo interno di Deenova S.r.l. innanzi descritto ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni fornite in materia, ad oggi, dalle Autorità giudiziarie, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria (principalmente Confindustria).

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l’individuazione della mappa delle attività a rischio ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti (cfr. paragrafo 1.3.1), secondo quanto espressamente previsto dall’art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto all’elaborazione di specifici protocolli di decisione, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell’attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 1.3.2), secondo quanto richiesto dall’art. 6 c. 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto e lettera c.2 ter, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell’**Organismo di Vigilanza** (così come riportato nel successivo capitolo 2), espressamente preposto al presidio dell’effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a delineare un **apparato sanzionatorio** (riportato nel successivo capitolo 3) avverso tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di **diffusione** del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo capitolo 4);
- a definire le modalità di **aggiornamento** del Modello stesso (riportato nel successivo par. 5).

1.3.1 La mappa delle attività a rischio

La mappatura delle attività a rischio ha preso avvio dall’analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti tramite intervista ai responsabili di Direzione/Funzione, al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all’importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l’obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.



È stata così effettuata una mappatura di tutta l'attività della Società, articolata sulla base dei processi e delle attività svolte da ciascuna Direzione/Funzione aziendale, con evidenza dello specifico profilo di rischio e del sistema di controlli esistente a prevenire i comportamenti illeciti, individuando gli interventi di miglioramento necessari per superare le carenze riscontrate.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in memorandum degli incontri con le singole Direzioni/Funzioni e in un documento denominato "Mappa dei rischi 231" e sottoposti all'esame dei responsabili intervistati.

Tali documenti sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le aree di attività aziendali individuati come a rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare sono state identificate le principali aree di rischio di seguito riportate:

- Approvvigionamenti di beni e servizi
- Consulenze e prestazioni professionali
- Gestione delle Attività Commerciali
- Rapporti e adempimenti con la Pubblica Amministrazione
- Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente
- Gestione della Commessa
- Selezione, assunzione e gestione del personale
- Amministrazione, Contabilità, Bilancio e Operazioni straordinarie
- Gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con i soci e gli altri organi sociali
- Contenzioso e accordi transattivi
- Flussi monetari e finanziari
- Sistemi informativi
- Gestione dei rapporti infragruppo
- Ricerca e sviluppo.

In tali aree/processi si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione di alcune fattispecie di reato indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter (inclusi i reati di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati), 25-septies, 25-octies, 25-novies del Decreto.

Relativamente agli altri reati ed illeciti (e tipicamente quelli contro la libertà individuale, i reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato, la violazione del diritto d'autore,

razzismo e xenofobia, impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare, delitti con finalità di terrorismo, reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato e i reati ambientali si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, gli agenti, i procuratori i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

1.3.2 I protocolli di decisione

L'analisi delle attività a rischio e del relativo sistema di controllo ha condotto all'elaborazione di specifici protocolli (riportati in Allegato 4), in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) D.Lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato. In particolare, per ciascuna area a rischio è stato creato un protocollo in cui si rilevano:

- gli obiettivi del documento;
- l'ambito di applicazione e le eventuali procedure aziendali di riferimento;
- i ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nel processo;
- la descrizione sintetica del processo;
- i principi di controllo;
- i principi di comportamento;
- i flussi informativi verso l'OdV.

I principi di controllo riportati nei protocolli fanno riferimento a:

- i livelli autorizzativi chiari e definiti sulla base del sistema dei poteri adottato dalla Società;
- la separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- i controlli specifici di quadratura, verifiche di conformità, adeguatezza;
- la documentabilità e la verificabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per prevenire i comportamenti illeciti.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei responsabili delle Direzioni/Funzioni responsabili della gestione delle attività e dei processi a rischio, al fine di ottenere la loro valutazione ed approvazione, implementando in tal modo regole efficaci ed idonee alla prevenzione in concreto delle ipotesi di rischio riscontrate.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute a rischio della realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.



La definizione dei protocolli si completa e si integra con i principi contenuti nel Codice Etico e nel Codice Anticorruzione improntati alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001 ed ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione della Società, con il sistema dei poteri e con i principi generali di controllo interno di cui al precedente paragrafo.

Laddove ritenuto opportuno, si provvederà alla emanazione di apposite procedure interne che recepiscano nel dettaglio le singole disposizioni.

2. L'Organismo di Vigilanza

2.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 d.lgs.231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica **dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutte le funzioni aziendali sui quali è chiamato a vigilare facendo in modo che lo stesso riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- sia dotato di autonomia finanziaria per il corretto svolgimento delle proprie attività.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida di Confindustria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di *corporate governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le



specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Da ultimo ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto, introdotto dall'art. 14 comma 12, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, nelle società di capitali la funzione di Organismo di Vigilanza può essere svolta dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo della gestione.

2.2 L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In assenza di riferimenti normativi, la concreta costituzione dell'Organismo di Vigilanza è rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, sempre in funzione del quadro delineato dal Decreto.

In ottemperanza, quindi, a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto e alla luce delle indicazioni delle Linee Guida delle Associazioni di Categoria, la Società ha optato per una composizione collegiale dell'Organismo che riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sul proprio operato, l'OdV è composto da due membri, di cui uno con funzioni di presidente, al fine di garantire una specializzazione dell'organo preposto ai controlli in oggetto e quindi una maggiore efficacia del sistema prevenzionistico previsto dal Decreto 231/2001.

Ad eccezione del presidente, che deve necessariamente essere soggetto esterno all'organizzazione, l'altro componente dell'Organismo di Vigilanza, pur sempre nel rispetto dei requisiti di indipendenza, autorevolezza e autonomia dei poteri di iniziativa e controllo, può essere individuato in soggetto sia interno sia esterno all'organizzazione garantendo in tal modo l'apporto di competenze diversificate.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per un periodo di tre anni con possibilità di essere rieletto al termine del mandato.

In occasione della nomina, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone per assolvere le proprie funzioni e il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo medesimo.

La nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità la cui ricorrenza e permanenza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione. La Società ha stabilito che i componenti dell'Organismo dovranno essere in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385. In particolare, i componenti dell'Organismo devono attestare con apposita dichiarazione all'atto della nomina, l'assenza di cause di "ineleggibilità", cioè, e a titolo esemplificativo, di non essere stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti



dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
9. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata del Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
2. condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
2. l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7

delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

3. l'applicazione di una misura cautelare personale;
4. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

2.3 La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- a) **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:
 - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali e/o del Gruppo³;
 - attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
 - predisporre il piano periodico delle verifiche sull'adeguatezza e funzionamento del Modello;
 - effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano approvato, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
 - promuovere incontri periodici con il Collegio Sindacale ed i Revisori legali per consentire lo scambio di informazioni rilevanti ai fini della vigilanza sul funzionamento del Modello;

³ Per Gruppo si intendono le Società appartenenti sia al Gruppo HIG che al Gruppo Giglio con cui DEENOVA ha dei rapporti.



- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e monitorarne l'attuazione;
 - disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
 - raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 - valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
 - segnalare tempestivamente all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione), per gli opportuni provvedimenti disciplinari da irrogare con il supporto delle funzioni competenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 3 del Modello;
 - verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da DEENOVA.
- b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, informando nel caso il Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei Reati che comportano l'applicazione del Decreto, evidenze di gravi violazioni del medesimo da parte dei Destinatari, ovvero significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa. In particolare l'Organismo di Vigilanza dovrà:
- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
 - predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
 - vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
 - valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
 - presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;



- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione:

- avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere ed acquisire liberamente tutte le informazioni, i documenti e i dati che ritiene rilevanti. In caso di diniego motivato da parte dei referenti destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettersi al Consiglio di Amministrazione;
- potrà richiedere l'accesso a dati ed informazioni nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, alla società di revisione, ai Soggetti Terzi ed in generale a tutti i Destinatari del Modello. Con specifico riferimento ai Soggetti Terzi, l'obbligo ad ottemperare alle richieste dell'OdV deve essere espressamente previsto nei singoli contratti stipulati dalla Società;
- potrà effettuare ispezioni periodiche nelle varie direzioni e funzioni aziendali, anche con riferimento a specifiche operazioni (anche in corso di svolgimento) poste in essere dalla Società.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi del supporto delle strutture aziendali istituzionalmente dotate di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari ovvero di consulenti esterni.

Ai fini di un pieno e autonomo svolgimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, proposto dall'Organismo stesso e approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. Resta ferma la possibilità per l'OdV di oltrepassare i limiti del budget in caso di necessità, con l'obbligo di fornirne successiva rendicontazione.

Nel caso di Organismo collegiale costituito da due membri il voto del Presidente, nel caso in cui l'esito di eventuali votazioni sia pari, vale doppio, così come meglio descritto nel regolamento dell'OdV.

Per tutti gli altri aspetti, l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvederà ad autoregolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento (quali la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi) e disciplinino nel dettaglio le attività di propria competenza. L'OdV trasmetterà, per informazione, copia del regolamento citato al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società.



2.4 I meccanismi di segnalazione e informazione all'OdV

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di “*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*”.

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

L'obbligo di informativa verso l'OdV si concretizza attraverso:

- Flussi informativi periodici: informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli di decisione e trasmesse all'OdV dalle singole Direzioni e Funzioni aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo.

Le Direzioni/Funzioni coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

- Segnalazioni occasionali: informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti anche da terzi, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare, tutte le funzioni aziendali devono tempestivamente riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il d.lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o comunque i Destinatari del Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti e/o di Vigilanza, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o



gestione di finanziamenti pubblici;

- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti a seguito dell'attività da loro svolta a favore della Società;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

In caso di criticità rilevate durante l'esercizio della loro attività, rispetto all'applicazione del Modello o alla potenziale commissione di Reati, come specificamente previsto all'interno dei Protocolli, i responsabili delle varie funzioni nonché il Collegio Sindacale trasmettono all'OdV i rapporti/le relazioni redatti.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta, preferibilmente attraverso l'indirizzo e-mail odv.deenova@gmail.com.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta e non anonima, attraverso canali informativi "dedicati" che saranno comunicati dall'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto l'eventuale decisione.

L'OdV agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni previste dalla normativa sulla *privacy*. L'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

2.5 I meccanismi di reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.



L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta. In particolare, la relazione dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo di riferimento, le segnalazioni ricevute, le sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti aziendali competenti e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione della Società e dal Collegio Sindacale ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detti organi. Del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3. Il sistema disciplinare

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è opportuno che il Modello individui in via esemplificativa e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente abbia l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Inoltre, la legge n. 179/2017 in materia di *whistleblowing* ("*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato*"), prevede l'integrazione del sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art.6 del comma 2, lettera e), con sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Resta comunque fermo che anche qualora un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

3.1 Le funzioni del sistema disciplinare

L'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficiente attuazione del Modello stesso, infatti, l'art. 6, comma 2, del decreto in questione, nell'elencare gli elementi che si



devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dalla Società, alla lettera e) espressamente prevede che la Società ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello"*.

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di Deenova S.r.l. ad operare nel rispetto del Modello, ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello e dei suoi allegati, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa lavoristica ed i principi e le esigenze del Modello.

Tale sistema disciplinare si rivolge quindi a tutti i soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori dipendenti (dirigenti, non dirigenti e parasubordinati), amministratori, sindaci, agenti, procacciatori, lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti terzi che operano per conto o nell'ambito della Società e tutti coloro che hanno rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e dei suoi allegati, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico dell'autore nonché in relazione a ogni altra eventuale azione che risulti opportuna o necessaria (es. azione risarcitoria).

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello o degli obblighi in materia di tutela del segnalante illeciti nell'ambito di un rapporto lavorativo e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di *privacy* e di tutela del segnalante illeciti (cd. Whistleblowing) nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge, infatti, a tutti i Destinatari, e precisamente ai componenti degli organi sociali (Amministratori e Sindaci), ai dirigenti, al personale dipendente (inclusi i parasubordinati) e ai Soggetti Terzi.

3.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le violazioni delle regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono inadempimento contrattuale e pertanto potranno comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

In particolare, il CCNL per i dipendenti da aziende chimico-farmaceutico stipulato in data 10 maggio 2006 e s.s.m.i, che disciplina il rapporto di lavoro tra la Società ed i suoi



dipendenti, stabilisce agli articoli 50, 51 e 52 l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- e) licenziamento.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") in relazione sia all'esposizione del codice disciplinare ed all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- l'entità del danno derivante alla Società.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti (a) e (b) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, per negligenza, violano le regole, i principi e le procedure previste dal Modello e dai suoi allegati o adottano comportamenti non conformi allo stesso o non adeguati, ma comunque tali da non minare l'efficacia del Modello stesso. Tali sanzioni disciplinari sono inoltre previste nel caso in cui i dipendenti non rispettino gli obblighi previsti in materia di whistleblowing.

Più precisamente:

- La sanzione del rimprovero verbale può essere attuata in caso di lieve inosservanza dei principi e dalle procedure previste dal Modello dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascura di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria per ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio. Il richiamo verbale è inoltre previsto, nei casi in cui si



verifichi un'inosservanza degli obblighi in materia di whistleblowing ad esempio, nel caso in cui un dipendente, effettui segnalazioni che si rivelano false e prive di fondamento nei confronti di un altro soggetto, ad esclusione del caso in cui il dipendente sia coinvolto nel processo di gestione e di valutazione delle segnalazioni effettuate;

- La sanzione del rimprovero scritto viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punite con il rimprovero verbale, o in caso di violazione colposa dei principi e dalle procedure previste dal Modello attraverso un comportamento non conforme o non adeguato: ad esempio in caso di ritardata segnalazione all'OdV delle informazioni dovute ai sensi del Modello. Tale sanzione viene applicata anche nei casi in cui si verifichino una reiterata inosservanza colposa della normativa in materia di whistleblowing, ad esempio nel caso in cui il dipendente effettui più segnalazioni che si rivelano false e prive di fondamento nei confronti di un altro soggetto, ad esclusione del caso in cui il dipendente sia coinvolto nel processo di gestione e di valutazione delle segnalazioni effettuate. Sempre in materia di tutela del segnalante, tale sanzione è prevista qualora un dipendente tenti di violare le norme in materia di tutela del segnalante.

Le sanzioni disciplinari di cui ai punti (c) e (d) sono comminate ai lavoratori dipendenti in caso di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o in caso di comportamenti colposi e/o negligenti posti in essere dal personale dipendente che opera in aree a rischio, che possono minare anche potenzialmente l'efficacia del Modello.

Più precisamente:

- La multa può essere applicata in misura non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione di cui all'articolo 123 del CCNL, nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità. A titolo esemplificativo e non esaustivo, tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV in ordine alla commissione dei reati, ancorchè tentati, ovvero la mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative. Tale sanzione è anche comminata nel caso in cui il dipendente effettui, all'interno dell'ambito lavorativo e con colpa grave, una segnalazione di illecito nei confronti di un altro soggetto, qualora questa si riveli successivamente falsa ed infondata.
- La sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a dieci giorni sarà applicata in caso di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi. A titolo esemplificativo e non esaustivo: l'inosservanza delle prescrizioni degli Standard Aziendali Globali di Gruppo del Codice Etico; l'omissione o il rilascio di false dichiarazioni relative al



rispetto del Modello; l'inosservanza delle disposizioni dei poteri di firma e del sistema delle deleghe; l'omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nelle aree di rischio; ogni e qualsiasi altra inosservanza contrattuale o di specifica disposizione comunicata al dipendente. Inoltre, in materia di whistleblowing, tale sanzione è prevista, nei casi in cui un dipendente effettui, all'interno dell'ambito lavorativo e con dolo, una segnalazione di illecito nei confronti di un altro soggetto che successivamente si riveli falsa ed infondata, o ancora nei casi in cui un dipendente violi le misure volte alla tutela del segnalante illeciti (qualora lo stesso non sia coinvolto nel processo di valutazione della segnalazione).

Le sanzioni disciplinari di cui al punto e) sono inflitte al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto e tale da poter determinare l'applicazione a carico di Deenova S.r.l. delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto.

Più precisamente:

- Il licenziamento per giusta causa è una sanzione inflitta in conseguenza di una mancanza così grave (per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la sua recidività) da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione: comportamento fraudolento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; redazione di documentazione incompleta o non veritiera dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta; violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna; omessa redazione della documentazione prevista dal Modello; violazione o elusione dolosa del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello da parte di un dipendente non dirigente, l'OdV informa la Direzione Risorse Umane della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato al Direttore Risorse Umane di Deenova che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

3.3 Le sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rispetto da parte dei dirigenti di Deenova S.r.l. delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello e dai suoi allegati, così come l'adempimento dell'obbligo di far



rispettare quanto previsto dal Modello stesso e il rispetto delle normative in materia di tutela del segnalante illeciti nell'ambito di un rapporto lavorativo costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

Ogni dirigente riceverà copia del Modello e sarà tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di espressa accettazione del suo contenuto.

In caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che un dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità della condotta del dirigente e sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti commerciali del 27 maggio 2004, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro. Il medesimo regime sanzionatorio si applica nei casi in cui il dirigente, sia coinvolto in episodi che comportano violazioni della normativa in materia di whistleblowing.

In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970:

- il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso in caso di reiterate e gravi violazioni di una o più prescrizioni del Modello e dei suoi Allegati tale da configurare un notevole inadempimento;
- il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Tale sanzione è applicata ad esempio, nel caso in cui un dirigente (non coinvolto nel processo di gestione della segnalazione) violi in modo reiterato le misure previste per la tutela del segnalante illeciti nell'ambito di un rapporto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell' OdV in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata.

Resta salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello da parte di un dirigente, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato al Presidente che, sentita la Direzione Legale e la Direzione Risorse Umane della Società, provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.



3.4 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di accertata violazione da parte di un amministratore di Deenova S.r.l. delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello e dai suoi Allegati, ed in particolare nell'ipotesi di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa della Società, l'OdV informerà immediatamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali assumeranno le iniziative che riterranno opportune, quali ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato e/o l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c. Resta salvo il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

3.5 Misure nei confronti dei Sindaci

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure richiamate dal Modello e dal Codice Etico da parte dei sindaci è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto, con la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c. (revoca), che deve essere successivamente approvato con decreto dal Tribunale, sentito il sindaco stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2407 comma 3 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

3.6 Le sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che, in contrasto con la legge, con il presente Modello e/o con il Codice Etico, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Tali comportamenti saranno valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del responsabile della Direzione/Funzione aziendale che ha richiesto l'intervento del Soggetto Terzo, riferirà tempestivamente all'Amministratore Delegato e, nei casi più gravi all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

4. La diffusione del Modello

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di DEENOVA formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei destinatari una coerente ed



efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti, affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente e collaboratore.

DEENOVA ha quindi strutturato un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali ma diversificato a seconda dei destinatari cui si rivolge, che ha l'obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale su impulso del Consiglio di Amministrazione ai membri degli organi sociali, alla Società di Revisione, ai dipendenti circa l'adozione della presente versione del Modello;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sulla intranet aziendale;
- per tutti coloro che non hanno accesso alla intranet il Modello ed il Codice Etico vengono messi a loro disposizione con mezzi alternativi, quali ad esempio l'allegazione al cedolino;
- idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche al Modello e/o al Codice Etico.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- i componenti degli organi sociali ed i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società ricevano copia cartacea del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sottoscrivano una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti;
- siano fornite ai Soggetti Terzi, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, con metodologia approvata dall'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da DEENOVA - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza della Società a che il loro comportamento sia conforme alla legge, con particolare riferimento ai quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001;
- i neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante



documentazione, copia del Modello e del Codice Etico. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti, l'integrale conoscenza dei medesimi e l'impegno ad osservare le relative prescrizioni.

Per quanto infine concerne la **formazione**, è previsto un piano di formazione avente l'obiettivo di far conoscere a tutti i dirigenti e dipendenti della Società i contenuti del Decreto, il nuovo Modello ed il Codice Etico.

Il piano di formazione, costruito e gestito dalla Direzione Risorse Umane, in coordinamento con l'OdV, tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i target (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione (aula).

Il piano prevede:

- una formazione in aula per il personale che consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico - e, per le persone che operano nelle strutture in cui è maggiore il rischio di comportamenti illeciti, illustrazione di specifici Protocolli. La formazione in aula è arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento e prevede una periodicità legata ad ogni aggiornamento del Modello;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

I corsi di formazione predisposti per i dipendenti hanno frequenza obbligatoria: è compito della Direzione Risorse Umane di Deenova informare l'Organismo di Vigilanza sui risultati in termini di adesione e gradimento di tali corsi.

Il CdA e il Collegio Sindacale della controllante sono informati in ordine all'adozione del presente Modello e al contenuto dello stesso tramite comunicazione formale da parte del Consiglio di Amministrazione.



5. L'aggiornamento del Modello

L'efficacia e la concretezza del Modello viene valutata anche con riferimento alla dinamicità dello stesso, ovvero alla capacità di seguire i cambiamenti organizzativi della Società e del contesto normativo di riferimento. Ciò determina la necessità di procedere, da parte dell'OdV, ad una costante attività di aggiornamento del Modello.

La Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche al Modello e di adottare integrazioni dello stesso con ulteriori protocolli di decisione, relative ad altre tipologie di reato che, per effetto di intervenute modifiche normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto e per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.



ALLEGATI

1. I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001
2. Il Codice Etico
3. Il Codice Anticorruzione
4. I Protocolli di decisione
5. Whistleblowing Policy