



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ex D Lgs n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

Revisione	Motivazione	Data di approvazione del Consiglio di Amministrazione
1	Prima emissione	21 Ottobre 2009
2	Inserimento Reati Ambientali (art. 25 undecies)	21 Marzo 2012
3	Inserimento nuovi reato presupposto	5 febbraio 2014
4	Inserimento nuovi reato presupposto agli artt. 25 quinquies, 25 octies e 25 undicies	15 dicembre 2015
5	Inserimento regolamento per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	29 Marzo 2018
6	Modifiche riguardanti inserimento di nuovi reati presupposto, descrizione organica società, precisazioni in merito alla responsabilità della società	15 novembre 2019
7	Modifiche sistema disciplinare	24 gennaio 2020
8	Modifiche sanzioni, funzionamento OdV, whistleblowing	25 marzo 2020
9	Modifiche introdotte al D.Lgs 231/01 da DLgs 75/2020 e Legge 157/2019	24 novembre 2020
10	Modifiche introdotte al D.Lgs 231/01 da D. Lgs 184/2021 e modifiche al codice penale introdotte dal D.Lgs 195/2021	17 febbraio 2022



INDICE

INDICE	2
PARTE GENERALE	3
1. PREMESSA	3
1.1 L'applicabilità della "responsabilità amministrativa" ed i soggetti interessati	5
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto.....	7
2. IL MODELLO 231/01 di Dintec	10
2.1 Contesto di riferimento	10
2.2 Oggetto e scopo del modello.....	12
2.3 Principi costitutivi del modello.....	12
2.4 Adozione e modifiche del modello 231/01.....	14
2.5 Mappatura del rischio e identificazione dei processi sensibili.....	14
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	17
3.1 Nomina, durata, revoca e cessazione	17
3.2 Funzioni, compiti e poteri	22
3.3 Comunicazioni da e nei confronti dell'OdV. Errore. Il segnalibro non è definito.	
4. SISTEMA DISCIPLINARE	27
4.1 Soggetti destinatari.....	27
4.2 Condotte rilevanti.....	28
4.3 Le sanzioni per i dipendenti.....	29
4.4 Le sanzioni per gli Apicali	30
4.5 Le sanzioni nei confronti dei soggetti esterni	30
5. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	31
6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 231/01	32
PARTE SPECIALE: Allegati	33



PARTE GENERALE

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito decreto), emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nel nostro sistema giuridico un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (società, consorzi, associazioni, enti pubblici economici, ecc.) nel caso gli organi, gli amministratori, i legali rappresentanti e i dipendenti/ collaboratori dello stesso ente commettano determinati reati che le procurino anche indirettamente vantaggi.

La fattispecie di reati è quella prevista dalla Sezione III “Responsabilità amministrativa da reato” del Capo I del D.lgs. 231/2001 (art. 24 e successivi) ossia:

- a) *“Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno allo Stato e di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”* che correla la responsabilità amministrativa dell’ente alla commissione di reati quali l’indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (o di altro ente pubblico, o della Comunità europea) la truffa (a danno dello Stato o di un altro ente pubblico) la frode informatica (se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico) e la frode nelle pubbliche forniture;
- b) *“Delitti informatici e trattamento illecito di dati”* che correla la responsabilità amministrativa dell’ente alla commissione di reati quali il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, il reato di detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, il reato di diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, il reato di intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il reato di falsificazioni informatiche ed il reato di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, ancorché, utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o



comunque di pubblica utilità e le violazioni delle norme relative al perimetro della sicurezza nazionale cibernetica;

- c) *“Delitti di criminalità organizzata”*;
- d) *“Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso di ufficio”* che correla la responsabilità amministrativa dell’ente alla commissione di reati quali la concussione, la corruzione per l’esercizio della funzione, la corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio, la corruzione in atti giudiziari, l’induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, l’istigazione alla corruzione, il peculato e l’abuso di ufficio;
- e) *“Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”* che correla la responsabilità amministrativa dell’ente alla commissione dei reati di falso nummario, di uso di valori contraffatti, di contraffazione e uso di segni distintivi e brevetti nonché l’introduzione ed il commercio di prodotti con segni falsi;
- f) *“Delitti contro l’industria e il commercio”*;
- g) *“Reati societari”* che correlano la responsabilità amministrativa dell’ente alla commissione di illeciti quali le false comunicazioni sociali, le false comunicazioni sociali delle società quotate, l’impedito controllo, l’indebita restituzione dei conferimenti, la illegale ripartizione degli utili e delle riserve, le illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, le operazioni in pregiudizio dei creditori, l’illecita influenza sull’assemblea, l’omessa comunicazione del conflitto d’interessi, la formazione fittizia del capitale, l’indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, la corruzione tra privati, l’istigazione alla corruzione tra privati, l’illecita influenza sull’assemblea, l’aggiotaggio, l’ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- h) *“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”* che correlano la responsabilità amministrativa dell’ente alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti sia nel codice penale che nelle leggi speciali;
- i) *“Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”*;
- l) *“Delitti contro la personalità individuale”* che correlano la responsabilità amministrativa dell’ente alla commissione di illeciti quali la detenzione di materiale pornografico (prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori) e le iniziative



- turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro;
- m) *“Abusi di mercato”* che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione degli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
 - n) *“Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”*;
 - o) *“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”*;
 - p) *“Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”*;
 - q) *“Delitti in materia di violazione del diritto d'autore”*;
 - q) *“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”*;
 - r) *“Reati ambientali”*;
 - s) *“Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare”*;
 - t) *“Razzismo e xenofobia”*
 - u) *“Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”*;
 - v) *“Reati tributari”*;
 - z) *“Contrabbando”*.

1.1 L'applicabilità della “responsabilità amministrativa” ed i soggetti interessati

Ai sensi dell'art. 5, D. Lgs. 231/2001, perché possa risultare integrata la responsabilità amministrativa dell'organizzazione allorché sia stato commesso un reato da una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso, occorre che il reato sia stato commesso «nel suo interesse o a suo vantaggio», dacché l'ente non risponde se il suo autore ha «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Il decreto (art. 5) prevede che la società sia responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da 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 e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Il decreto prevede (articolo 6) che la società non risponda dei reati sopraindicati e delle relative sanzioni sia nel caso in cui i soggetti apicali abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi sia nel caso in cui la società provi che:

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

Nel caso in cui il reato sia commesso da persone sottoposte (lettera b), il decreto prevede (art. 7) che l'ente sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art.8).

Ai fini dell'idoneità, il modello 231/01 deve (art. 6 comma 2):

1. Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
2. Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
3. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

L'art. 9, comma 1, del D. Lgs. 231/01, elenca le sanzioni distinguendole in: sanzione pecuniaria, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza. In riferimento alla sanzione pecuniaria, che deve essere sempre applicata, è stato stabilito un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Ogni quota va da un valore minimo di 258,00 euro, ad un massimo di 1.549,00 euro; non potranno essere applicate complessivamente un numero di quote inferiore a cento (100) né superiore a mille (1000).

L'articolo 12 del Decreto prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 <i>(l'importo della quota non può comunque essere superiore ad Euro 103,29)</i>	<ul style="list-style-type: none">L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none">il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	Se <u>prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: <ul style="list-style-type: none">l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none">è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	Se <u>prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: <ul style="list-style-type: none">l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>e</u></p> <ul style="list-style-type: none">è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,14.

Riprendendo l'art. 9 del Decreto, al comma 2, si elencano le sanzioni interdittive; esse sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13, cioè che:

- i) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- ii) il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- iii) in caso di reiterazione degli illeciti.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.



Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “*tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*” (art. 14, D.Lgs. 231/01).

La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*” ha modificato la disciplina delle sanzioni interdittive nel caso di commissione di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione.

Per i reati di:

- concussione;
- corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- induzione indebita a dare o promettere utilità;
- istigazione alla corruzione;

L’articolo 25 comma 5 del D.lgs. 231/01 ha previsto che la durata delle sanzioni interdittive, se il reato è commesso da soggetti apicali, non sia inferiore a 4 anni né superiore a 7 anni, se il reato è commesso da soggetti sottoposti, non sia inferiore a 2 anni né superiore a 4 anni.

L’articolo 25 comma 5-*bis* del D.lgs. 231/01 ha però previsto la possibilità di ritorno alla durata “ordinaria” delle sanzioni interdittive:

"Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2."

La **confisca** consiste nell’acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell’acquisizione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.



La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale ed è inoltre pubblicata sul sito internet del Ministero della Giustizia.

2. IL MODELLO 231/01 di Dintec

2.1 Contesto di riferimento

La Società si configura quale "organismo di diritto pubblico" ai sensi dell'art. 3, comma 1, del decreto legislativo n. 50 del 18 aprile 2016 e s.m.i., ed è struttura del sistema camerale, a norma della legge n. 580/1993, come modificata dal D. lgs. n. 219 del 25 novembre 2016, strettamente indispensabile al perseguimento delle finalità istituzionali dei consorziati, secondo quanto previsto dalla legge.

DINTEC, Consorzio per l'Innovazione Tecnologica, è una società consortile tra il Sistema Camerale (UNIONCAMERE Unione Italiana delle Camere di Commercio, 29 Camere di Commercio, 4 Unioni Regionali delle Camere di Commercio) ed ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile).

Con la costituzione di DINTEC si è inteso valorizzare da un lato la capacità delle Camere di Commercio di essere vicine ai bisogni delle micro e PMI, e dall'altro, utilizzare le conoscenze specifiche e le esperienze tecnologiche dell'ENEA per fornire risposte adeguate alle esigenze delle imprese.

La società DINTEC nasce nel 1994 con l'obiettivo di fornire informazioni e assistenza alle piccole e medie imprese sulla normativa tecnica, cogente e volontaria, e la certificazione di qualità, temi sui quali continua ad operare rappresentando un punto di riferimento per la rete territoriale delle Camere di Commercio.

Nel corso degli anni la Società ha progressivamente ampliato i propri settori di intervento per assistere sia i Soci che i non Soci su temi quali la competitività delle imprese e la valorizzazione del Made in Italy. Rientrano in questo percorso gli interventi in materia di innovazione, le attività di assistenza tecnica in tema di regolazione del mercato, l'ideazione di schemi di certificazione e di controllo per i prodotti agroalimentari, la realizzazione di strumenti di supporto informativo e formativo per l'aggiornamento degli operatori in materia di etichettatura dei prodotti, la partecipazione a progetti di ricerca in ambito nazionale ed europeo. In ultimo il consorzio ha consolidato la sua esperienza sui temi della digitalizzazione impresa ed è fortemente impegnata in attività di Supporto,



attraverso la rete delle Camere di commercio, ai processi di innovazione digitale delle imprese in linea con il Piano Nazionale Industria 4.0 e in coerenza con il PNRR.

L'attenzione alla valorizzazione delle risorse camerali è accresciuta nel tempo a seguito del mutamento intervenuto nella compagine consortile, che ha visto partecipazione al capitale societario delle strutture camerali territoriali, contribuendo a fare del Consorzio l'interprete delle esigenze delle Camere di Commercio italiane in materia di innovazione tecnologica e qualità.

Dintec ha un sistema qualità certificato conforme alla norma UNI EN ISO 9001 per la progettazione e realizzazione di attività, consulenza e formazione sui temi dell'innovazione, della digitalizzazione, della qualificazione aziendale e dei prodotti. attività finalizzate alla competitività delle imprese e dei territori tramite attività di assistenza tecnica alla creazione di imprese e start up, informazione, formazione, supporto organizzativo e assistenza alle piccole e medie imprese per la preparazione ai mercati internazionali. progettazione e realizzazione di attività di tutela del consumatore e della fede pubblica, per la vigilanza e il controllo sulla sicurezza, etichettatura e conformità dei prodotti e sugli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale. progettazione e realizzazione di interventi per l'accreditamento e la certificazione di enti, imprese, prodotti/servizi e competenze. realizzazione di interventi per l'efficientamento organizzativo e la reingegnerizzazione dei processi delle imprese e della pubblica amministrazione. progettazione e realizzazione di interventi materia ambientale ed energetica a supporto delle piccole e medie imprese, ideazione e partecipazione a progetti di ricerca in ambito nazionale, europeo e internazionale anche in collaborazione con istituzioni e organizzazioni pubbliche o private di altri paesi.

Dal 2008 il consorzio opera in regime in house, pertanto opera prevalentemente per i propri soci e per altri soggetti nella misura massima del 20% annuo.

Il Consorzio si configura pertanto, anche ai fini della applicazione delle linee guida ANAC, come società a controllo pubblico.

Al 31 dicembre 2021 la composizione del personale risulta essere la seguente:

- Dirigenti 3
- Quadri 3
- Impiegati 18.

Dintec ha adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 a partire dal 2009 attraverso la definizione di un sistema strutturato ed organico

di prassi, procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, funzionale alla prevenzione dei reati previsti dal decreto mediante l'individuazione delle aree sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Con riferimento agli aspetti di prevenzione della corruzione e di trasparenza Dintec adotta ogni anno un aggiornamento del PTPCT. La delibera ANAC 1134 del novembre 2017 ha fornito indicazioni per le società in controllo pubblico, in una logica di semplificazione degli adempimenti, prevedendo di integrare, ove adottato, il “modello 231” con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. A tale riguardo è bene sottolineare il costante coordinamento operato da Dintec tra il “modello 231” e il PTPCT, sia per quanto riguarda l'analisi dei rischi che per la valutazione delle opportune misure di prevenzione, nonché il costante relazionarsi dell'OdV e del RPCT sugli aspetti di comune trattazione.

2.2 Oggetto e scopo del modello

Scopo del modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di prassi, procedure ed attività di controllo, *ex ante ed ex post*, funzionale alla prevenzione dei reati previsti dal decreto mediante l'individuazione delle aree sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Finalità del modello è, inoltre, quella di sviluppare la consapevolezza negli organi sociali, nei soci, nei dipendenti/ collaboratori e in tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del Consorzio di poter incorrere, in caso di violazione della legge, delle prescrizioni del modello e delle altre procedure aziendali, in illeciti passibili di conseguenze amministrative e penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per lo stesso Consorzio.

2.3 Principi costitutivi del modello

Nella predisposizione del documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo preesistenti all'interno di Dintec, ove valutati idonei alla prevenzione dei reati e al controllo delle aree di rischio, nonché del sistema di deleghe e delle responsabilità in vigore. In quest'ottica sono stati identificati, quali elementi costitutivi del modello, i seguenti strumenti:

- ✓ lo statuto della società;
- ✓ Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza



- ✓ il codice etico;
- ✓ le procedure gestionali e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico - funzionale ed il controllo di gestione;
- ✓ le deleghe e le procure specifiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- ✓ la documentazione del Sistema di Gestione per la Qualità (in particolare Manuale Qualità e procedure gestionali);
- ✓ la comunicazione interna e la formazione del personale;
- ✓ i regolamenti interni per i dipendenti;
- ✓ il regolamento per le spese in economia;
- ✓ il regolamento sul funzionamento del fondo economale
- ✓ il regolamento dell'albo fornitori;
- ✓ il regolamento per il conferimento degli incarichi professionali
- ✓ il regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ il regolamento per le segnalazioni di illeciti e irregolarità
- ✓ il Documento Programmatico per la Sicurezza;
- ✓ il Documento di Valutazione dei Rischi;
- ✓ il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato.

Oltre ai principi sopra indicati, il modello si fonda sui seguenti riferimenti normativi:

- ✓ Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ D. Lgs. 81/2008 Testo Unico sulla Sicurezza e Salute delle Lavoratrici e dei Lavoratori e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ Codice Civile (ed in particolare gli articoli richiamati nella Parte Speciale - Allegato I);
- ✓ Codice Penale (ed in particolare gli articoli richiamati nella Parte Speciale - Allegato I);
- ✓ Contratto Collettivo Nazionale del Commercio;
- ✓ Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/01 aggiornata a giugno 2021;
- ✓ D. Lgs 152/06 "Norme in materia ambientale" e successive modifiche e integrazioni;



- ✓ Legge 30 novembre 2017, n. 179 “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 pubblico o privato”;
- ✓ Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”;
- ✓ Le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza comprendenti quanto previsto da ordinanze e sentenze.

2.4 Adozione e modifiche del modello 231/01

Il modello organizzativo viene adottato con delibera dal Consiglio di Amministrazione di Dintec.

Essendo il presente modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (art. 6, comma 1 del decreto) anche le successive modifiche o integrazioni del documento che si rendessero necessarie saranno sottoposte all’approvazione del Consiglio di Amministrazione.

È tuttavia riconosciuta la facoltà al Direttore di apportare modifiche di carattere formale, salvo comunicazione successiva al CdA.

In particolare, non costituiscono modifiche di carattere formale e sono pertanto rimesse alla competenza del CdA:

- la revisione del modello comprensivo degli allegati indotti da cambiamenti del quadro normativo di riferimento;
- la revisione del modello che si rende necessaria a seguito dell'individuazione di carenze organizzative e di controllo individuate nel corso delle verifiche dell'Organismo di Vigilanza;
- la revisione del modello che si rende necessaria a seguito dell'individuazione dei reati perpetrati da parte di dirigenti ed altro personale;
- i cambiamenti organizzativi (compresi la modifica delle deleghe e procure) che determinino una variazione significativa della “mappa dei rischi” aziendali in relazione ai “reati rilevanti”.

2.5 Mappatura del rischio e identificazione dei processi sensibili

Propedeutica per la predisposizione del presente modello è la mappatura del rischio e l’identificazione dei processi sensibili.



Di seguito vengono descritte le fasi seguite per l'analisi dei rischi:

FASE 1 Classificazione dei processi in:

➤ PROCESSI DIREZIONALI

Selezione e gestione del personale

➤ PROCESSI DI SUPPORTO

Selezione e gestione fornitori e forniture / outsourcing

Attività amministrative e finanziarie

Controllo di gestione e bilanci

Comunicazione, relazioni esterne e omaggistica a terzi

Monitoraggi e reclami

Gestione documenti

Gestione della sicurezza dei lavoratori

➤ PROCESSI REALIZZATIVI

Processi realizzativi

Marketing e acquisizione commesse

FASE 2 Costruzione di una “Mappatura del rischio”. Tale fase riguarda—in particolare l'identificazione dei rischi inerenti, a cui si perviene partendo dall'analisi dei processi aziendali identificati nella prima fase e considerando, attraverso specifiche interviste ai process owner, la possibilità del verificarsi, anche soltanto in via potenziale, di uno dei reati che rientrano nel campo di applicazione della norma.

FASE 3 Analisi e valutazione del rischio inerente. Tale fase è articolata a sua volta in due attività:

- l'analisi delle modalità di commissione dei reati;
- la valutazione dei rischi potenziali (dati dalla ponderazione della probabilità e la gravità del reato).

In questa fase la valutazione è stata condotta a prescindere dai sistemi di controllo interno (organizzazione, competenze, controlli operativi, ecc.) e dagli strumenti di gestione che sono stati istituiti per ridurre la possibilità di accadimento e/o il relativo impatto.



FASE 4 Valutazione del rischio inerente che permette di evidenziare, per ciascuna attività sensibile ai fini del D.Lgs. 231/2001, l'esposizione di Dintec al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Nel processo valutativo si è proceduto ad assegnare all'interno della mappatura della probabilità un punteggio da 1 a 4 (da 1-trascurabile a 4-molto alta) in relazione al fatto che l'evento si verifichi in corrispondenza di ciascun incrocio reato/processo. Anche per la gravità è stato assegnato, in funzione dell'entità delle sanzioni pecuniarie o interdittive, un punteggio da 1 a 4 (da 1-trascurabile a 4-molto alta).

FASE 5 Costruzione finale del grafico a dispersione per rappresentare la “mappa del rischio” e definizione delle aree a maggior rischio (alta probabilità-alta gravità), delle aree con rischio da valutare (bassa probabilità –alta gravità; alta probabilità -bassa gravità) e delle aree a basso rischio (bassa probabilità- bassa gravità).

FASE 6 Analisi e valutazione del sistema di controllo interno esistente.

Identificate le attività di Dintec in cui possono essere perpetrati i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e le modalità di attuazione degli stessi si è provveduto ad analizzare e valutare il sistema di controllo preesistente nella società.

Questa attività viene svolta al fine di verificare la capacità del sistema di controllo interno già esistente in Dintec a prevenire l'attuazione dei reati individuati nella fase precedente.

Valutazione del rischio residuale. Dopo aver valutato il rischio inerente e il sistema di controllo interno presente in Dintec, si è provveduto ad analizzare e valutare il rischio residuale¹.

¹ *Per rischi residuali si intendono quei rischi che permangono anche dopo l'applicazione dei sistemi di controllo e che sono determinati attraverso la differenza fra il rischio inerente e il sistema di controllo interno. La determinazione del livello di rischio residuale associabile alle attività sensibili è un passaggio fondamentale e preliminare all'individuazione degli interventi da apportare al sistema di controllo interno. Questi interventi sono volti a garantire che i rischi residuali di commissione dei reati siano ridotti ad un "livello accettabile". Al fine di creare un efficace sistema di controllo preventivo ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa*



In altri termini ciò significa che per tutte le attività di Dintec che presentano un rischio residuale sono state previste specifiche procedure di controllo, in modo tale che chi compie il reato può farlo solo attraverso un'elusione fraudolenta del Modello Organizzativo.

La Mappa del rischio, allegata al presente modello (Parte Speciale, Allegato II) potrà essere revisionata in relazione alle modifiche normative, a segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza, nonché a variazioni organizzative aziendali.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

Il D.Lgs. 231/2001 all'art. 6 comma 1 lett. b) richiede che “il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento deve essere affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”.

A tal riguardo si richiamano i principali requisiti che deve avere tale organismo facendo riferimento a:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Le indicazioni che seguono si intendono completate dal Regolamento di funzionamento dell'Organismo di vigilanza di cui l'organismo stesso si doterà all'atto della sua nomina.

3.1 Nomina, durata, revoca e cessazione

La nomina dell'OdV è competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è un organo formato da uno a tre membri effettivi. In caso di pluralità di membri (almeno due dei componenti, tra cui il Presidente, devono essere esterni), il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il Presidente tra uno di essi. Al momento attuale il Consiglio di Amministrazione ha scelto di nominare un organo monocratico.

I membri dell'Organismo devono possedere i seguenti requisiti di eleggibilità:

- a) non avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli Amministratori o i membri del Collegio Sindacale di Dintec;

dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c D.Lgs 231/2001: “le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”).



- b) non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- c) non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- d) non essere sottoposto a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o ai reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- e) non presentare, cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, C.C. e possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, C.C;
- f) non essere responsabile, all'interno della società, di altri incarichi operativi che lo rendano partecipe a decisioni ed attività operative tali da minare: l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello; e l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della società.

L'OdV deve essere dotato di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine il Consiglio di Amministrazione, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, provvede a dotare l'Organismo di un budget adeguato per l'espletamento delle sue funzioni oltre a deliberare eventuali spettanze dei suoi membri, ulteriori rispetto al compenso stabilito dal Consiglio di Amministrazione per l'incarico.

I componenti dell'OdV restano in carica per anni tre, rinnovabili.

Nel caso in cui un componente dell'Organismo incorra in una delle cause di incompatibilità di cui all'articolo 2, il Consiglio di Amministrazione di DINTEC, previa istruttoria (acquisizione degli elementi a comprova del fatto e sentito l'interessato),

stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che l'incompatibilità sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato.

Il mandato sarà, altresì, revocato:

- qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dal decreto;
- qualora vengano meno i requisiti di onorabilità di cui all'articolo 3.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, impossibilità, revoca o decadenza di un membro effettivo dell'OdV, il Presidente dovrà darne tempestivamente comunicazione al Consiglio di Amministrazione affinché provveda a deliberare la nomina del relativo sostituto.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, impossibilità, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera la nomina del nuovo Presidente.

È facoltà dei componenti dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione per iscritto motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia.

Ciascun componente dell'OdV non può essere revocato se non per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale riguardo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave impedimento che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV;



- una sentenza di condanna del Consorzio ai sensi del decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti OdV, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- il mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dei componenti dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci.²

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà contestualmente alla revoca, o comunque, a nominare il nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare contestualmente, un nuovo OdV, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

La revoca comporta, per il soggetto revocato, anche l'obbligo al risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società, nell'ipotesi di imputabilità a dolo o colpa grave del medesimo.³

² A tal proposito giova richiamare l'Art. 2392 c.c. "Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze."

Art. 2407 c.c. "I sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio..."

³ A tal proposito è opportuno fare riferimento all' Art. 2383 c.c. "Gli amministratori sono revocabili dall'assemblea in qualunque tempo, salvo il diritto dell'amministratore al risarcimento del danno se la revoca avviene senza giusta causa". La giurisprudenza consolidatesi sul punto ha ritenuto che la giusta causa ricorra anche nel caso in cui ricorrano circostanze obiettive, diverse dall'inadempimento, tali da far

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta, e l'adeguatezza dei propri compiti.

Si ritengono necessarie per l'Organismo di Vigilanza le seguenti:

a) *Competenze*: Questo requisito si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. In particolare l'OdV deve avere:

- conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli effetti giuridici ed economici, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;

Inoltre, l'OdV deve possedere competenze in tema di attività ispettiva e consulenziale, quali ad esempio:

- conoscenza in materia di campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per l'individuazione delle frodi;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

Requisiti soggettivi

- profilo etico di indiscutibile valore (non aver avuto condanne penali);
- l'essere destinatario di un forte commitment da parte del Vertice aziendale;
- non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese
- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile

venire meno il rapporto fiduciario con la società. Sono state ritenute circostanze idonee a determinare giusta causa di revoca anche il discredito che colpisca l'amministratore per il suo comportamento fuori dall'ambito del suo ufficio, nonché le precarie condizioni di salute dell'interessato.

- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione
- non aver riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare), per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi), per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, 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.

3.2 Funzioni, compiti e poteri

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati, all'OdV sono attribuiti i seguenti poteri:

- a. Emanare disposizioni interne intese a regolare l'attività dell'OdV. Queste dovranno essere adeguatamente motivate (es. disposizioni dettate da situazioni di urgenza od opportunità) e saranno emanate in autonomia dall'OdV, senza essere in contrasto con le norme del Consorzio;
- b. Accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento delle funzioni previste dal decreto;
- c. Fare ricorso, motivando, a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231, sempre nel rispetto del fondo assegnato all'OdV (cfr. articolo 4);
- d. Richiedere che qualsiasi dipendente e/o dirigente di DINTEC fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello 231 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali (in caso di mancata collaborazione riferire al Direttore);

- e. Sollecitare le funzioni e gli organi preposti (Direttore, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Assemblea dei Soci) per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello 231 e dei suoi elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- vigila sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti adottati ed il Modello istituito;
- disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'efficacia nel prevenire ed impedire i comportamenti illeciti;
- verifica del rispetto dei principi, delle direttive e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti che dovessero emergere;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- formulazione delle proposte al Consiglio di amministrazione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
 - modifiche normative;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello Organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- predisposizione di una relazione informativa, su base almeno annuale, per il Consiglio di Amministrazione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse. Detta relazione deve essere



presentata al Consiglio in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio;

- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

I componenti dell'OdV devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico⁴.

I componenti dell'OdV devono assicurare la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello 231 e dei suoi elementi costitutivi - e devono astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.lgs. 231/01. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

L'OdV dovrà predisporre annualmente un programma che individua le attività da svolgere nel corso dell'esercizio amministrativo successivo, i tempi e le risorse necessarie per la realizzazione di tali attività. Il programma ha carattere flessibile, in quanto può essere modificato al verificarsi di eventi che richiedano interventi immediati (ad esempio, segnalazione di eventuali illeciti) o per cambiamenti organizzativi o legislativi che potrebbero generare nuove aree di rischio o determinare l'esigenza di aggiornare i protocolli di controllo.

Nella redazione del programma l'OdV dovrà tener conto dei rischi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e dovrà assicurare la coerenza dello stesso con gli obiettivi dell'organizzazione individuando le priorità degli interventi da svolgere. Nel definire il programma delle attività l'OdV dovrà tener conto fra l'altro:

- a) dei risultati emersi dallo svolgimento degli audit precedenti e dei relativi

⁴ Si ricorda che la diligenza richiesta di soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza è quella richiamata e sancita dall'Art. 1176, 2° comma, c.c.: “Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata”



piani di azione che sono stati predisposti;

- b) dei flussi informativi, delle segnalazioni e delle comunicazioni da parte delle diverse funzioni aziendali;
- c) dei cambiamenti organizzativi e legislativi che influiscono sulle aree di rischio e delle modifiche intervenute nel sistema di governance, nelle deleghe e procure, nelle Job Description e nelle procedure e regole che disciplinano l'attività aziendale.

L'OdV dovrà predisporre una relazione informativa, su base almeno annuale, per il Consiglio di Amministrazione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

L'OdV deve formulare proposte al CdA per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie, per esempio, in conseguenza di: significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo; significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; modifiche normative.

Al fine di tutelare il trattamento e la divulgazione dei dati sensibili in loro possesso, ai sensi del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, l'OdV dovrà adottare sistemi inviolabili di archiviazione sia delle informazioni contenute in documenti cartacei (armadi a chiave, casseforti, etc) sia di quelle contenute in supporti informatici (ad esempio attraverso l'installazione e l'aggiornamento di sistemi di protezione antivirus, password personale di accesso al computer, dispositivi di back-up per il salvataggio automatico dei dati, etc.).

In caso di accesso, ispezioni e verifiche da parte dell'Autorità di controllo, l'OdV avrà l'obbligo di informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

3.3. Flussi informativi verso l'OdV

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposite comunicazioni scritte da parte dei dipendenti, dei collaboratori, degli organi sociali, dei consulenti e dei Soci in merito a comportamenti ed eventi non conformi al modello e che potrebbero causare responsabilità di DINTEC ai sensi del decreto 231.

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati indicati nel D. Lgs. 231/01 o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello ex D. Lgs. 231/01;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati indicati nel Decreto.

Inoltre, dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo la seguente documentazione:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti dei soggetti operanti per conto della società, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le eventuali modifiche apportate alle procure/deleghe conferite, ovvero l'avvenuta attribuzione o revoca di nuove procure;
- i rapporti o le segnalazioni preparati dai soggetti operanti nella società nell'ambito della loro attività e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'affettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Il Responsabile Qualità di DINTEC riferisce annualmente all'Organismo di Vigilanza (anche per dati riepilogativi) sulle specifiche iniziative di informazione e formazione sul

Modello ex D. Lgs. 231/01, adottate nei confronti del personale e sui contenuti delle stesse. Le altre funzioni aziendali inviano all'OdV informazioni in merito ai rapporti intrattenuti con la PA (partecipazioni a bande e gare, richieste di finanziamenti), alle modifiche apportate alle procedure e ogni altra informazione utile a consentire un adeguato monitoraggio de rispetto di quanto previsto dalla norma e dal Modello.

Per la descrizione puntuale dei flussi si rinvia a quanto previsto nella specifica procedura sui flussi informativi verso l'OdV.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Essenziale per il corretto funzionamento del modello 231/01 è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal modello stesso. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs, n. 231/01.

4.1 Soggetti destinatari

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione aziendale, una posizione cd. "apicale" (di seguito anche "Apicali"). Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" del consorzio. Assume rilevanza, in primis, la posizione di tutti componenti degli Organi, ovvero:

- Presidente;
- Consiglio di amministrazione
- Collegio dei sindaci

Infine, nel novero degli Apicali, si ritiene ricompreso, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il Direttore Generale.



L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Apicale. Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i lavoratori legati ad essa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni, rilevanti ai fini del rapporto con la controparte individuate nelle clausole contrattuali, commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati. Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che non rivestono una posizione apicale nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura aziendale ed organizzativa dell'Ente, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un Apicale, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per il consorzio (di seguito, collettivamente denominati anche "Terzi Destinatari").

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- Tutti coloro che intrattengono un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i fornitori, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- La Banca Depositaria;
- Le compagnie di assicurazione;
- I collaboratori a qualsiasi titolo;
- I soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- I contraenti.

4.2 Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze

ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 3) mancato rispetto dei principi e degli obblighi previsti dal Codice Etico e di Condotta;
- 4) mancato rispetto degli obblighi generali di segnalazione, degli specifici obblighi informativi e del più generale dovere di massima collaborazione con l'OdV nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza e controllo;
- 5) per gli apicali, mancato rispetto degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7, comma 1 del D.lgs. 231/2001 e all'art. 2392 cc, nonché per il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione di reati-presupposto;
- 6) violazione delle misure di tutela del segnalante;
- 7) segnalazione infondata, effettuata con dolo o colpa grave.

4.3 Le sanzioni per i dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio previsto dall'articolo 225 del suddetto CCNL e precisamente:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.



Quindi nel caso in cui venga accertata la violazione dal presente modello il Direttore applicherà, in proporzione alla gravità dell'infrazione, la sanzione disciplinare prevista dal CCNL.

Inoltre, il Direttore è tenuto a comunicare all'Organismo di Vigilanza l'irrogazione della sanzione con le relative motivazioni.

4.4 Le sanzioni per gli Apicali

In caso di violazione delle prescrizioni del presente modello da parte di dirigenti e del Direttore, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla Legge.

In caso di violazione delle prescrizioni del modello da parte di uno o più degli Amministratori o Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale o l'Assemblea dei Soci, che provvederanno ad assumere le iniziative opportune di rispettiva competenza previste dalla normativa vigente (la revoca e l'eventuale sostituzione degli Amministratori/Sindaci coinvolti).

4.5 Le sanzioni nei confronti dei soggetti esterni

Per tutti i soggetti esterni (tra cui a titolo di esempio: i titolari di incarichi professionali, i fornitori di beni, servizi e lavori, etc.), il potere disciplinare della Società è di fonte negoziale. In particolare, l'obbligazione di risultato, per questi soggetti, diviene una obbligazione qualificata dal rispetto dei principi etici del committente. Comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Codice etico o da specifiche disposizione del modello applicabili, posti in essere da tali soggetti, potranno essere sanzionati - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite negli accordi stipulati - con:

- ✓ la diffida al puntuale al rispetto delle previsioni e dei principi ivi stabiliti qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste configuri lieve irregolarità;
- ✓ l'applicazione, in caso di recidiva, delle penali previste contrattualmente ai sensi dell'art. 1382 c.c., pari ad un ammontare minimo pari al 30% sull'importo contrattualmente previsto;
- ✓ nel caso di comportamenti diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, anche se l'azione non si compie o



l'evento non si verifica (tentativo), con la risoluzione del contratto con effetto immediato, ai sensi degli artt. 1453 e/o 1456 del cc.

5. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Ai sensi dell'art. 2 della Legge 179/2017 *“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 pubblico o privato”* è necessario prevedere all'interno del Modello organizzativo di canali per consentire a soggetti apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Dintec si è dotata:

- a) di un canale di segnalazione, attraverso piattaforma informatica, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) di una casella di posta elettronica cui indirizzare le segnalazioni

È previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Nel sistema disciplinare adottato sono previste 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.

Dintec ha adottato un'apposita procedura ai fini delle segnalazioni whistleblowing (allegato VIII Regolamento segnalazione illeciti e irregolarità).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie



legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 231/01

Per garantire l'efficacia del presente modello deve essere svolta un'adeguata attività di divulgazione all'interno e all'esterno dal Consorzio.

Il Modello è pubblicato sulla rete aziendale, circostanza che deve essere comunicata ai Dipendenti, ai Dirigenti e agli Amministratori. In particolare, tutti i Dipendenti (compresi i nuovi assunti), i Dirigenti e gli Amministratori dovranno sottoscrivere una dichiarazione attestante la presa visione del modello stesso e l'impegno a rispettare le disposizioni in esso contenute.

E' prevista un'attività di formazione del personale sul contenuto del decreto e sul modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti (mappatura del rischio, Organismo di Vigilanza, procedure, segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.), finalizzata a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi. Tale attività può essere articolata in relazione alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, all'avere o meno essi funzioni di rappresentanza, amministrazione.

Periodici interventi di formazione/informazione nei confronti dei responsabili ed addetti delle aree/processi a rischio reato rilevante ex D.Lgs 231/2001 in caso di cambiamenti intervenuti nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo e negli allegati ed in tutti quei casi in cui il CdA o l'Organismo di Vigilanza ne ravvisino la necessità al fine di garantire il rispetto di quanto previsto dalla norma e favorire il loro ruolo propulsivo nell'aggiornamento dello stesso anche sul piano della prevenzione..

Le attività di formazione sono svolte nel rispetto di quanto previsto dalla procedura regolante la valutazione e la formazione delle risorse umane.

Per garantire la trasparenza e assicurare la conoscenza dei principi contenuti nel modello 231/01 all'esterno della struttura, DINTEC provvede a pubblicare un estratto del Modello all'interno del proprio sito internet (www.dintec.it).



PARTE SPECIALE: Allegati

Costituiscono parte integrante del presente modello i seguenti allegati:

Allegato I	Elenco dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001
Allegato II	Mappatura dei rischi
Allegato III	Codice Etico
Allegato IV	Parte speciale
Allegato VI	Codice disciplinare
Allegato VII	Mappa rischi ambientali
Allegato VIII	Regolamento per le segnalazioni di illeciti e irregolarità
Allegato IX	Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza