



DELCON S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EXD.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

1

Approvato dall'Amministratore Unico di Delcon S.r.l.
in data 31/08/2026

INDICE-SOMMARIO

CAPITOLO UNO.....	4
1. Il quadro normativo di riferimento: il Decreto Legislativo n. 231 del 2001.....	4
2. Le famiglie di reati previste dal Decreto.....	6
3. Le sanzioni previste dal Decreto.....	8
4. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.....	10
CAPITOLO DUE.....	13
1. Descrizione della società Delcon S.r.l.: oggetto sociale, Corporate Governance e struttura organizzativa.....	13
2. Sistema di controllo interno.....	14
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Delcon S.r.l.....	16
4. I lavori preparatori all'adozione del Modello.....	18
5. Gli elementi costitutivi del Modello.....	19
6. Approvazione, modifica e integrazione del Modello.....	20
7. I destinatari del Modello.....	21
8. I rapporti infragruppo.....	21
9. Nomina del difensore dell'Ente in caso di procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001.....	22
CAPITOLO TRE.....	23
1. L'Organismo di Vigilanza di Delcon S.r.l.: la composizione e i requisiti.....	23
2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza.....	25
3. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza.....	28
CAPITOLO QUATTRO	31
1. Le segnalazioni di violazioni e la relativa gestione.....	31
2. I canali di segnalazione interna.....	32
3. Tutela degli autori delle segnalazioni.....	33
CAPITOLO CINQUE	36
1. Il sistema disciplinare.....	36

2.	Sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	36
3.	Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico.....	39
4.	Sanzioni a carico di terzi destinatari del Modello.	39
5.	Sanzioni per violazioni della normativa sul whistleblowing.	39
CAPITOLO SEI		41
1.	L'informazione sul Modello.	41
2.	La formazione sul Modello.....	42
3.	Comunicazione degli aggiornamenti del Modello.....	42

CAPITOLO UNO

1. Il quadro normativo di riferimento: il Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Il Legislatore italiano, in esecuzione della Legge Delega n. 300 del 29 settembre 2000, ha emanato il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali.¹

Nel fare ciò, ha introdotto un regime di responsabilità formalmente amministrativa (seppur sostanzialmente penale) a carico degli Enti, nell'ipotesi in cui alcune fattispecie di reato indicate nel Decreto vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte di:

- a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. *soggetti in posizioni apicale*);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

4

Il Decreto ha introdotto una forma di responsabilità dell'ente del tutto autonoma, ma pur sempre connessa a quella della persona fisica in quanto fondata sulla previsione di un illecito amministrativo che dipende dalla realizzazione di un reato. Infatti, la responsabilità da reato è aggiuntiva e non sostitutiva di quella delle persone fisiche, che rimane regolata dal diritto penale, come precisato anche dall'art. 27 D.Lgs. 231/2001. Peraltro, ai sensi dell'art. 8 del Decreto la responsabilità dell'ente, proprio perché autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica autrice del reato, sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile.

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha poi ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

Perché sussista la responsabilità dell'Ente, occorre, secondo quanto previsto dal primo comma dell'art. 5, che il reato sia commesso «*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*».

I reati-presupposto si intendono commessi nell'interesse dell'Ente ogni qual volta la condotta illecita sia finalizzata, oppure sia oggettivamente idonea, al conseguimento di un'utilità per la Società, senza che si renda necessario che quest'ultima venga effettivamente conseguita. Il criterio del vantaggio fa invece riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità per l'Ente, e dunque a un risultato, sebbene l'autore del reato abbia agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla Società. Sicché, mentre l'interesse va valutato *ex ante*, il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

È bene specificare che la giurisprudenza ha elaborato altresì le nozioni di "*interesse di gruppo*" e di "*interesse misto*" o "*concorrente*".

Con la prima espressione si fa riferimento al caso in cui l'interesse che motiva la condotta della persona fisica autrice dell'illecito non corrisponda a quello dell'ente con cui intrattiene il rapporto, bensì a quello di un'altra realtà legata all'ente da vincoli societari, come la capogruppo. In sostanza, l'interesse smette di essere valutato esclusivamente nei confronti della società nel cui ambito il reato si è consumato, e si apre a ricomprendere la strategia del gruppo cui la società appartiene. Con la conseguenza che, una volta accertata la ricorrenza dell'interesse nei termini di cui sopra, potrà invocarsi la responsabilità della controllata allorché nella realizzazione del reato risulti coinvolto uno
5

Con l'espressione "*interesse misto o concorrente*" si fa riferimento ad un interesse che può contemporaneamente essere o riferibile a più enti o concorrente con quello dell'autore del reato.² In ogni caso, il limite negativo oltre il quale non si può parlare di interesse dell'ente è fissato dall'art. 5, che prevede che l'ente non risponda solo se chi ha commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, versandosi in questo caso in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Inoltre, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. n. 231/2001 l'Ente avente nel territorio dello Stato la sede principale può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati-presupposto commessi all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, se l'autore di esso sia un soggetto funzionalmente legato all'Ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. 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 anche nei confronti di quest'ultimo.

² Cass. pen. sez. VI, 22 maggio 2013, n. 24559.

La responsabilità amministrativa dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che *«La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende»*.

Il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. n. 231/2001).

Alla luce di quanto precede e tenuto conto che la giurisprudenza di legittimità³ ha evidenziato la necessità che il Modello organizzativo dell'ente debba prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi, la Società si è dotata di una disciplina specifica per regolare tale eventualità (cfr. Capitolo II, § 9).

2. Le famiglie di reati previste dal Decreto.

Non tutti i reati commessi dalle persone fisiche indicate agli artt. 5 e 6 implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'ente, atteso che il Decreto individua come rilevanti solo alcune specifiche tipologie di reati, i cd. reati-presupposto.

In particolare, a partire dal *risk assessment* è stato possibile individuare le categorie di reati presupposto astrattamente rilevanti per la Società, di seguito riportate:

³ Cass. Pen., sez. III, 21/06/2022, n. 34397; Cass. Pen., sez. III, 10/12/2024, n. 10930.

- Reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
- Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
- 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);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

Allo stesso tempo, sono state individuate le seguenti categorie di reato come attualmente non rilevanti in relazione alla realtà aziendale di Delcon S.r.l.:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001);
- Razzismo e Xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro gli animali (art. 25-*noviesdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini d'oliva (art. 12, L. n. 9/2013).

3. Le sanzioni previste dal Decreto.

L'art. 9 comma 1 del d.lgs. n. 231/2001 sancisce che «*Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:*

- I. *La sanzione pecuniaria;*
- II. *Le sanzioni interdittive;*
- III. *La confisca;*
- IV. *La pubblicazione della sentenza».*

I. Le **sanzioni pecuniarie** trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Pertanto, le sanzioni pecuniarie sono generali, in quanto previste per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ed obbligatorie. Di norma esse vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro. Il Giudice determina il numero di quote in relazione alla gravità dell'illecito, al grado della responsabilità dell'ente e all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, mentre l'importo di ogni quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. In via eccezionale, nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. In questi

casi, quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito⁴.

II. Le **sanzioni interdittive**, individuate dal comma 2 dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni dei reati, sono:

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

Contrariamente alle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano in via generale ma soltanto al ricorrere di almeno una di queste condizioni:

- 1) se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale. Le sanzioni interdittive sono di norma temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni⁵.

Ai sensi dell'art. 16, le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva soltanto nei casi più gravi:

- l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta solo se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi 7 anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività;

⁴ Attualmente, l'applicazione della sanzione pecuniaria sulla base del fatturato è prevista solo per i reati presupposto di cui all'art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001 (Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea).

⁵ Ad eccezione delle ipotesi di cui agli artt. 25, comma 5 e 25-octies.2, comma 3, che per i reati presupposto ivi previsti prevedono limiti edittali più elevati.

- il divieto definitivo di contrattare con la Pubblica Amministrazione e il divieto definitivo di pubblicizzare beni e servizi possono essere disposti solo se l'ente è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi 7 anni;
- se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando vi siano:

- o gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- o fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

III. La **confisca del prezzo o del profitto del reato** o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo/profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (art. 19).

L'art. 6, co. 5, prevede altresì una confisca con funzione "ripristinatoria" anche nel caso di estraneità dell'ente rispetto al reato commesso: tale misura ha ad oggetto il profitto che l'ente abbia comunque tratto dal reato.

IV. La **pubblicazione della sentenza** è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

4. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.

Il legislatore impone, oltre all'accertamento dei requisiti oggettivi anzidetti, di accertare la colpevolezza dell'ente sulla base di requisiti soggettivi che esprimono la cd. colpa d'organizzazione,

intesa come la mancata o inefficace adozione e/o attuazione di regole idonee a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 nello svolgimento dell'attività d'impresa.

La colpa d'organizzazione rappresenta un *deficit* di controllo interno, ovvero l'incapacità dell'ente di mappare i rischi di commissione dei reati presupposto e di fronteggiarli con misure appropriate.

Sul punto, gli articoli 6 e 7 del Decreto descrivono differenti regimi probatori per l'accertamento della responsabilità e al tempo stesso prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, questo si sia dotato ed abbia efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. La disciplina è diversamente declinata a seconda che l'autore del reato presupposto sia un soggetto apicale oppure un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza.

Illecito commesso da soggetto apicale

L'art. 6, primo comma, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un Organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento;
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

Tali requisiti sono tra loro concorrenti.

Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7). In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione e vigilanza è esclusa «*se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*».

L'art. 6, secondo comma, prescrive il contenuto minimo del Modello prevedendo che la Società debba:

- i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Inoltre, il comma 2-*bis* dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 dispone che i Modelli debbano prevedere canali di segnalazione interna per le segnalazioni *whistleblowing*, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare.

Il successivo art. 7, ai commi 3 e 4 prescrive che:

- il Modello debba prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richieda una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione;
- venga istituito un idoneo sistema disciplinare.

12

L'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce dunque un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal legislatore. Infatti, se specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Società, il Modello è in grado di ridurre sensibilmente il rischio di commissione di determinati illeciti, attraverso la previsione di regole di condotta e l'attivazione di meccanismi di controllo interno. Il Modello costituisce il principale presidio per la prevenzione dei rischi e, al contempo, la misura della diligenza richiesta dal legislatore.

È importante, inoltre, sottolineare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

CAPITOLO DUE

1. Descrizione della società Delcon S.r.l.: oggetto sociale, *Corporate Governance* e struttura organizzativa.

Da Statuto societario, Delcon S.r.l., costituita nel 1981 e con sede legale in Grassobbio (BG), via Zanica n. 19/I/F, ha ad oggetto le seguenti attività:

- a) *«studio, realizzazione, produzione e vendita di apparecchiature medico-scientifiche e, in particolare, di apparecchiature per la medicina trasfusionale e la biologia molecolare (biotecnologie), di unità di controllo, strumentazione meccanica, elettronica ed elettromedicale, attrezzature di laboratorio, destinate ad essere impiegate in ospedali, case di cura, cliniche universitarie, laboratori di analisi e di ricerca, industrie chimiche, chimicofarmaceutiche ed alimentari;*
- b) *ricerca applicata per lo sviluppo di nuove tecnologie, incluse le biotecnologie, nei settori e per i beni di cui al precedente punto a) e, in genere, per tutti i prodotti rientranti nell'oggetto sociale;*
- c) *fornitura oltre che di tutti i beni di cui al punto a), di presidi medicochirurgici, diagnostici, reagenti, materiale sanitario di qualsiasi genere per uso ospedaliero, sanitario ed industriale ed in genere di beni di consumo per l'utilizzo delle apparecchiature e strumenti di cui al precedente punto a), sia prodotti che commercializzati;*
- d) *assunzione della posizione di commissionaria e di concessionaria tanto di case italiane che estere per tutti i prodotti ricompresi nell'oggetto sociale;*
- e) *assunzione di rappresentanze tanto di case italiane che estere per tutti i prodotti ricompresi nell'oggetto sociale».*

13

La Società vanta quindi quale *core business* la produzione e distribuzione di apparecchiature medicali in ambito trasfusionale, realizzate tanto a marchio Delcon (cd. *Blood Bank*) quanto per conto di aziende terze (cd. *Private Label*), nonché l'importazione e la distribuzione di macchinari IVD (*In vitro Diagnostics*) prodotti da un gruppo multinazionale, con cui Delcon ha sottoscritto un contratto di distribuzione in esclusiva per l'Italia.

Alla data di approvazione del presente Modello, l'assetto societario risulta così articolato:

- Assemblea dei soci, composta dalla dott.ssa Barbara Sala quale socio unico;
- Amministratore unico.

La revisione legale dei conti spetta a una società di revisione legale nominata dall'assemblea.

L'azienda impiega attualmente circa 50 addetti e opera presso la sede sociale di Grassobbio. La notevole crescita della Società ha comportato l'esigenza di dotarsi di un adeguato assetto organizzativo, anche attraverso l'adesione a sistemi certificati.

In particolare, la Società ha adottato sistemi di gestione per la qualità e in materia ambientale certificati come conformi, rispettivamente, alle norme ISO 13485:2021 e ISO 14001:2015.

2. Sistema di controllo interno.

Nella costruzione del Modello di Delcon S.r.l. si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, e segnatamente:

Statuto: 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.

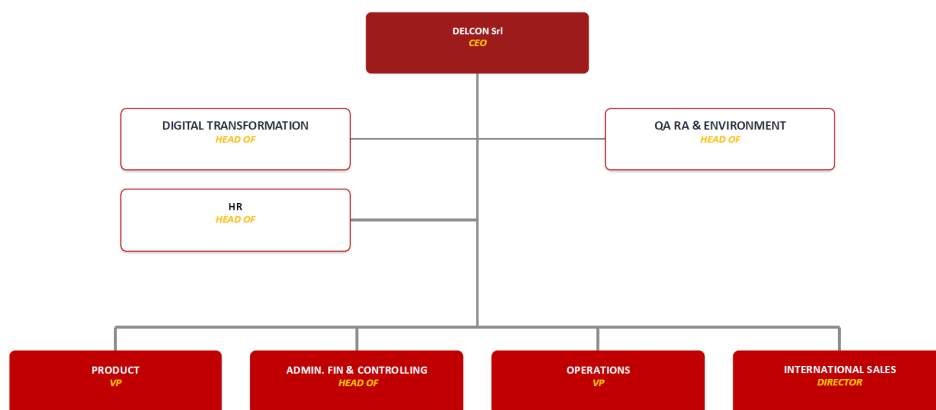
Sistema delle deleghe e delle procure: l'Amministratore Unico ha deliberato di strutturare un chiaro sistema di distribuzione dei compiti, poteri e responsabilità, in ragione di competenze, professionalità e prossimità ai rischi da gestire.

L'organigramma aziendale risulta così delineato nelle seguenti funzioni a riporto dell'Amministratore Unico:

14



DELCON SRL 1° LINE



Codice Etico: individua le linee guida dell'agire etico-sociale della Società e rappresenta i principi cui si devono ispirare i comportamenti individuali. Per tale ragione esso rappresenta per la Società lo

strumento base di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico individua la missione, la visione e i valori dell'azienda, evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa. L'osservanza del Codice Etico e il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a: amministratore, dipendenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con la Società. Nessuno, indipendentemente dal proprio livello o posizione, è autorizzato a chiedere a un dipendente di contravvenire a quanto stabilito nel Codice Etico. Nessun dipendente potrà giustificare una condotta impropria invocando l'esistenza di un ordine superiore o l'ignoranza del Codice.

In particolare, il Codice Etico di Delcon S.r.l. prevede i seguenti principi etici fondamentali:

- trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa;
- tutela della proprietà intellettuale;
- trasparenza della gestione amministrativa e contabile;
- rifiuto della corruzione in tutte le sue forme e modalità;
- trasparenza e integrità nei rapporti con le pubbliche amministrazioni;
- valorizzazione e centralità delle risorse umane e del patrimonio professionale;
- contrasto al lavoro minorile, forzato e irregolare, nonché alle discriminazioni di qualsiasi tipo;
- protezione dei dati personali;
- tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- tutela della sicurezza informatica;
- qualità dei prodotti;
- pratiche etiche nella commercializzazione e promozione dei servizi e prodotti;
- legalità e integrità;
- massima tracciabilità dei flussi finanziari in entrata e in uscita;
- protezione e rispetto dell'ambiente e della natura;
- rispetto dei diritti umani;
- rispetto delle regole in materia di concorrenza leale;
- promozione della sostenibilità e dell'innovazione.

Policies e Procedure: La Società si è dotata di *policies* e procedure a presidio delle principali aree a rischio, caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione, ovvero definizione dettagliata dell'organigramma aziendale;
- documentabilità dei controlli.

L'insieme degli strumenti di *governance* e regolamentari adottati e delle previsioni del presente Modello permette di individuare rispetto a tutte le attività come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente, in linea con quanto prescritto dall'art. 6, comma 2, lett. b, D.Lgs. 231/2001.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Delcon S.r.l.

Delcon S.r.l. è consapevole dell'opportunità di dotarsi un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati-presupposto da parte dell'organo gestorio, dei propri dipendenti, collaboratori e *partner*.

A tal fine la Società, in conformità con le sue politiche aziendali, ha adottato il presente Modello e ha istituito l'Organismo di Vigilanza (anche "OdV") avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Delcon S.r.l. è inteso come l'insieme dei principi etici, regole comportamentali e protocolli operativi adottati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati suscettibili di dare luogo alla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida finora elaborate dalle associazioni di categoria, in particolare delle «*Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*» elaborate da Confindustria e aggiornate al giugno 2021.

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo la Società si propone di:

- rendere noto ai Dipendenti, ai componenti degli Organi Sociali, alle Parti Terze e a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società, che la stessa è impegnata a prevenire e stigmatizzare

condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza, o comunque in violazione dei regolamenti interni e dei principi etico-comportamentali cui la Società si ispira;

– rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto suo, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. “aree sensibili”, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni “amministrative” irrogabili alla Società;

– rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, e contrari – oltre che alle disposizioni di legge – sia alla cultura aziendale e ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio;

- determinare negli stessi soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in sanzioni disciplinari e/o contrattuali;

- istituire e/o rafforzare controlli e azioni di monitoraggio che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società, o quanto meno per ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;

- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;

- consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, nel caso in cui venga commesso un reato dal quale discende la responsabilità amministrativa.

17

Punti cardine del Modello sono:

1. la mappatura delle attività sensibili dell'Ente, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
2. la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
3. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
4. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
5. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
6. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto, e l'attribuzione ad esso di un congruo budget.

4. I lavori preparatori all'adozione del Modello.

Il Modello è stato adottato da Delcon S.r.l. sulla base di una valutazione e mappatura dei rischi di commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, correlati alle diverse attività esercitate in concreto. I lavori preparatori all'adozione del Modello sono consistiti innanzitutto nell'acquisizione e nell'analisi della documentazione aziendale rilevante, al fine di meglio comprendere l'operatività della Società e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

La mappatura delle attività a rischio è continuata con approfondimenti svolti attraverso interviste strutturate alle figure aziendali di più alto livello organizzativo e in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui processi e sulle attività delle singole funzioni, nonché con un sopralluogo presso la sede sociale della Società.

La fase di interviste personali con le funzioni chiave ha avuto lo scopo di compiere una ricognizione dei processi di gestione e dei presidi di controllo relativi ad ogni attività sensibile. In particolare, è stata verificata:

- l'esistenza di procedure formalizzate;
- la segregazione dei compiti;
- la tracciabilità e verificabilità *ex post* sia dei passaggi-chiave delle procedure disciplinanti le attività "sensibili" sia delle transazioni, tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- l'esistenza di poteri formalizzati coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Successivamente si è proceduto ad analizzare, per ogni processo/attività sensibile individuata:

- le sue fasi principali;
- le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- i presidi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

È stata svolta, inoltre, un'indagine retrospettiva avente ad oggetto la "storia" dell'ente, al fine di valutare eventuali carenze organizzative e/o procedurali all'origine di coinvolgimenti in procedimenti penali di dipendenti della Società. In proposito non si è riscontrata alcuna ipotesi di commissione di reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

È stata quindi definita una preliminare "mappa dei processi/attività sensibili", e dei rispettivi ruoli aziendali coinvolti.

La loro individuazione è stata seguita dall'analisi delle possibili modalità attuative dei reati da cui discende la responsabilità dell'ente, secondo una metodologia suggerita, oltre che dalla dottrina, anche dalla giurisprudenza, la quale ha avuto modo di statuire come la necessaria "concretezza" del

modello organizzativo non possa prescindere da una rappresentazione «*di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda*».

Il principio cardine che ha scandito le diverse fasi di elaborazione del Modello è rappresentato dalla *aderenza alla concreta realtà aziendale*, in modo da evitare una mappatura meramente compilativa e asettica. Tale principio ha guidato la Società nella selezione delle fattispecie sulle quali la mappatura stessa è stata calibrata, consentendo di trascurare rischi-reato del tutto estranei tanto all'attività di Delcon S.r.l. quanto alla struttura organizzativa della Società.

A questo punto sono state individuate le azioni di miglioramento del sistema organizzativo esistente.

È stata dunque effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as-is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 ("*to be*").

Attraverso tale *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

5. Gli elementi costitutivi del Modello.

Il Modello consta:

- della presente **Parte Generale**, volta a individuare la fisionomia strutturale del Modello. Secondo la più recente giurisprudenza,⁶ la Parte Generale, oltre a descrivere la configurazione giuridica societaria e i correlati organi di amministrazione e di controllo che la compongono, dando atto di eventuali modificazioni intercorse nel tempo, dovrebbe contenere al suo interno:

- a) il codice etico, che costituisce la tavola di valori ai quali la società si ispira;
- b) le linee dell'attività di informazione e di formazione del Modello e dei protocolli di prevenzione;
- c) le modalità di scoperta delle violazioni del Modello;
- d) il sistema disciplinare;

⁶ Trib. Mi, sent. n. 1070/2024.

e) l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obiettivi dell'Organismo di Vigilanza (OdV);

- delle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale, sia individuando le attività maggiormente esposte al rischio reato sia formalizzando il contenuto delle cautele volte a prevenire il rischio reato attraverso dei protocolli operativi. In particolare, la Parte Speciale consta:

(A) della "mappa delle attività sensibili", ovvero sia una elencazione delle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione di reati da cui deriva la responsabilità degli enti, anche attraverso un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati stessi, tenendo conto della struttura e dell'organizzazione aziendale. Si tenderà ad evidenziare, come richiede la giurisprudenza: *«in quali momenti della vita e dell'operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio»*. L'esigenza di *«concretezza»* del Modello, già rilevata dalla giurisprudenza, sarà perseguita avvalendosi di criteri di *selettività* ed *intensità*. Ciò implicherà, da un lato, l'analisi dei soli rischi-reato effettivi – di quelli, cioè, che, tenuto conto dell'attività, della struttura e dell'organizzazione aziendale, paiono "realistici" – e, dall'altro lato, la valutazione delle possibilità di avveramento e di contenimento degli stessi;

(B) in relazione a ciascuna delle attività sensibili individuate, della definizione ed applicazione di principi generali di controllo e di protocolli specifici che le regolano, predisposti dalla Società per prevenirne l'avveramento. Si darà evidenza della loro conformità alle Linee Guida di Confindustria, laddove suggeriscono che:

- (i) *«Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua»*;
- (ii) *«Nessuno può gestire in autonomia un intero processo»*, ma deve essere garantita l'applicazione del principio di separazione di funzioni;
- (iii) I controlli, anche di supervisione, devono essere documentati. Laddove necessario, saranno indicate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

6. Approvazione, modifica e integrazione del Modello.

I Modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità dell'Amministratore Unico.

L'aggiornamento del Modello sarà effettuato a cura dell'Amministratore Unico, anche su eventuale impulso e suggerimento dell'Organismo di Vigilanza.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o della modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative ecc.), il presente Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica.

7. I destinatari del Modello.

I Destinatari del Modello sono tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nello stesso.

In particolare, sono ritenuti destinatari del Modello:

- l'Amministratore Unico, i componenti dell'Assemblea dei Soci, e la Società di revisione;
- i dipendenti;
- i consulenti, collaboratori, fornitori, ed eventuali partner nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate;
- l'Organismo di Vigilanza.

21

8. I rapporti infragruppo.

Delcon S.r.l. fornisce servizi, vende beni e intrattiene rapporti finanziari con Delcon USA, società di diritto americano di cui detiene la totalità delle quote.

La Società, con l'ausilio di un consulente esterno di primario *standing*, si è dotata del c.d. *Masterfile* dei prezzi di trasferimento in relazione a tali rapporti, redatto in conformità a quanto previsto dalla normativa italiana.

Le prestazioni di servizi infragruppo, che possono interessare le attività sensibili, sono disciplinate da appositi contratti scritti, che regolano ruoli e responsabilità riguardanti la gestione delle attività in oggetto, prevedendo inoltre la descrizione della tipologia di servizi erogati, la chiara identificazione del corrispettivo dovuto per l'espletamento dei servizi e modalità di rendicontazione strutturate dell'attività svolta e relativa approvazione da parte del destinatario in merito ai servizi ricevuti e ai costi fatturati.

Tali contratti prevedono infine l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex D. Lgs. n. 231/2001 da parte della Società affidataria.

La copia dei contratti che disciplinano i servizi infragruppo, su richiesta, viene messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza della Società.

9. Nomina del difensore dell'Ente in caso di procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001.

Coerentemente con le previsioni di cui all'art. 39 D.Lgs. 231/2001, nel caso di instaurazione di un procedimento nei confronti della Società ai sensi del Decreto la nomina del difensore dovrà avvenire a cura di un soggetto munito dei necessari poteri, previa verifica di eventuali situazioni di conflitto di interessi con la Società. A tal fine la stessa si è dotata di una disciplina specifica per l'eventualità in cui il legale rappresentante dell'Ente sia indagato per il reato presupposto.

In previsione di tale eventualità, l'Amministratore Unico provvede a conferire apposita procura speciale al Responsabile *Operations* della Società affinché provveda nelle forme dell'art. 39 D.Lgs. 231/2001.

CAPITOLO TRE

1. L'Organismo di Vigilanza di Delcon S.r.l.: la composizione e i requisiti.

In base alle previsioni dell'art. 6 comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 231/2001, il compito di «*vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*» deve essere affidato dall'Amministratore a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo: il cd. Organismo di Vigilanza. L'affidamento dei compiti di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

L'OdV della Società è un organismo:

- monocratico, composto da un soggetto esterno individuato in virtù delle competenze professionali maturate. La scelta di un Organismo di Vigilanza monocratico è motivata dalle peculiarità della Società, di medie dimensioni e di media complessità organizzativa. Sicché, l'Amministratore Unico ha ritenuto che l'opzione a favore di una composizione monocratica tenesse debitamente conto delle finalità perseguite dalla legge, prima fra tutte quella di assicurare l'effettività dei controlli;
- tenuto a riportare unicamente al vertice societario, ovvero all'Amministratore Unico.

23

L'OdV risponde ai seguenti requisiti, alla cui sussistenza è condizionata la nomina:

- *autonomia e indipendenza*: tali requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Organo in quanto tale e in particolare ai compiti che la legge ad esso assegna. Il primo requisito richiede che la posizione dell'OdV all'interno dell'ente garantisca «*l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente*»⁷.

Questo primo requisito risulterebbe sostanzialmente svuotato di significato se l'OdV risultasse condizionato a livello economico o personale o versasse in una situazione di conflitto di interesse anche potenziale. Il requisito dell'indipendenza viene allora assicurato prevedendo, da un lato, il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale e, dall'altro, la dotazione di un *budget* annuale a

⁷ Linee guida Confindustria, 2021, par. 2.2., p. 77.

supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

In ogni caso, i suddetti requisiti implicano che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali, facendolo partecipare a decisioni o attività dell'Ente, potrebbero lederne l'obiettività di giudizio;

- *professionalità*: intesa come “bagaglio di strumenti e tecniche”⁸ necessari allo svolgimento dell'attività assegnata. La giurisprudenza richiede che l'OdV abbia competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati,
- *continuità di azione*: l'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione delle attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali. Inoltre, sempre a tal fine, deve dotarsi di un adeguato *budget*, proposto annualmente dallo stesso all'Amministratore Unico;
- *onorabilità ed assenza di conflitti di interessi*: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad Amministratori e membri del Collegio Sindacale. In particolare, è necessario che l'OdV non si trovi in una delle seguenti condizioni:
 - a) interdizione temporanea o sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - b) ineleggibilità o decadenza ex art. 2382 c.c.;
 - c) l'essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (c.d. Codice antimafia), salvi gli effetti della riabilitazione;

⁸ Confindustria, Linee Guida, titolo IV, par. 2.2 “*Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza - Professionalità*”. “*Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati:*

- *in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale);*
- *oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo)”.*

A titolo esemplificativo, le Linee Guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti, ecc.);
- *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- elaborazione e valutazione dei questionari;
- metodologie per l'individuazione di frodi (Trib. Milano, 20 settembre 2004).

- d) l'aver riportato condanna, anche se in primo grado, salvi gli effetti della riabilitazione: per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 e s.m. (legge fallimentare), ora sostituito dal Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza (D.Lgs. n. 14/2019); 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;
- e) conflitto di interessi;
- f) rapporto di parentela, coniugio o affinità con il vertice societario.

2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La composizione dell'OdV e le sue modifiche e integrazioni sono approvate dall'Organo Amministrativo. La durata in carica è di tre anni.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'OdV sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'OdV:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'OdV;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'OdV alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'OdV dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del membro dell'OdV:

- i) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- ii) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate che ne compromettano l'indipendenza;

- iii) funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento/liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- iv) sentenza di condanna, passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) in Italia o all'estero per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal Decreto;
- v) condanna, passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- vi) applicazione in via definitiva di una delle misure di prevenzione previste dal D.Lgs. n. 159 del 2011.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse sopraggiungere a carico del membro dell'OdV, questi decadrà automaticamente dalla carica. L'OdV comunicherà la notizia all'Amministratore Unico.

26

3. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 1 del Decreto, all'OdV di Delcon S.r.l. è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
 - o verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - o verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - o a tali fini, monitorare l'attività aziendale, effettuando verifiche a campione periodiche e i relativi *follow-up*;
- 2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

- curarne l'aggiornamento, proponendo all'Amministratore Unico, se necessario, l'adeguamento dello stesso, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- 3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, per brevità, anche Destinatari);
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
 - riscontrare con la opportuna tempestività le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- 4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti al rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso ciò che attiene alle eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché autonomi poteri di spesa sulla base del preventivo annuale previamente approvato dall'Amministratore Unico.

L'OdV ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;

- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dall'Amministratore Unico.

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, ivi incluso il sistema organizzativo e di funzionamento.

4. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

28

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- A. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi, senza che ciò costituisca limitazione:
 - 1) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - 2) eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da o dirette a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - 3) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - 4) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini relative ai reati presupposto della responsabilità dell'Ente che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;

- 5) le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi per reati presupposto della responsabilità dell'ente;
- 6) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- 7) eventi o incidenti concernenti la salute, la sicurezza e l'igiene dei dipendenti sul luogo di lavoro riconducibili al D.Lgs. n. 81/2008;
- 8) eventuali accessi e ispezioni dell'Autorità Giudiziaria, delle Autorità Fiscali e/o di qualsivoglia Autorità di Vigilanza;
- 9) relazioni della Società di revisione;
- 10) notizie relative all'attività della Società che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - avvicendamenti in seno all'organo amministrativo.

Quanto all'attività di *reporting* dell'OdV agli organi societari, l'OdV:

29

- relaziona per iscritto, su base annuale, all'Amministratore Unico sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo altresì un'anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

Il *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate a cura dell'OdV.

L'OdV deve, altresì, predisporre annualmente un piano di vigilanza per l'anno successivo, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dall'Organo Amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni all'Amministratore Unico. D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento da quest'ultimo per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello è conservato dall'OdV in un apposito archivio cartaceo e informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Pubbliche Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

CAPITOLO QUATTRO

1. Le segnalazioni di violazioni e la relativa gestione.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, Delcon S.r.l. adotta canali che consentono ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La normativa in materia, ovvero la normativa *Whistleblowing* (L. 30 novembre 2017 n. 179), è stata innovata con l'adozione del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante «*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*», che ne ha allargato in maniera significativa il perimetro di applicazione.

Segnatamente, tra le diverse novità introdotte dal cd. Decreto *Whistleblowing*, è stato ampliato il catalogo delle violazioni oggetto di possibile segnalazione, nonché dei soggetti legittimati ad effettuarla. Inoltre, il Decreto ha modificato l'art. 6 del d.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2-bis che i Modelli devono prevedere canali di segnalazione interna per le segnalazioni di *whistleblowing*, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare; oltre ad aver identificato nell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) il canale esterno per la ricezione delle segnalazioni.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2 e 3 del D.Lgs. 24/2023, con riferimento agli enti di diritto privato con almeno 50 dipendenti, sono tutelate le persone che effettuano segnalazioni relative a violazioni (cioè, comportamenti, atti od omissioni) che ledono l'integrità dell'ente e che consistono in:

- (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello 231;
- (ii) mancato rispetto delle normative dell'Unione europea o nazionali indicate nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023 o nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, relative ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

(iii) lesioni degli interessi finanziari dell'Unione europea nonché delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, in materia di imposta sulle società o dei meccanismi il cui fine è ottenere un indebito vantaggio fiscale.

In presenza dei presupposti indicati nel D.Lgs. n. 24/2023, analoga tutela è riconosciuta anche nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile in relazione alle violazioni di cui ai punti n. (ii) e (iii) che precedono. Inoltre, nell'elenco dei soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione (c.d. "segnalanti" o "whistleblowers"), espressamente riportato all'art. 3, commi 3 e 4, D.Lgs. 24/2023, rientrano ora tutti i soggetti interni ed esterni alla Società (quali, a titolo esemplificativo: lavoratori subordinati, collaboratori, somministrati, stagisti, consulenti, fornitori e loro dipendenti, clienti, azionisti ed amministratori).

2. I canali di segnalazione interna.

La Società, al fine di uniformarsi al D.Lgs. 24/2023 e di incoraggiare e tutelare i potenziali segnalanti, si è quindi dotata di specifici canali di segnalazione per consentire l'invio delle segnalazioni di violazioni, definendo all'interno di un'apposita procedura le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni stesse.

In conformità alle previsioni legislative, i canali individuati da Delcon S.r.l. garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Per la disciplina di dettaglio del sistema di *whistleblowing* adottato dalla Società, aggiornato al D.Lgs. 24/2023, si rimanda alla *Policy Whistleblowing (V. 01)*, approvata in data 11 dicembre 2023 e ss.mm., tenuto altresì conto delle «*Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*» approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

In particolare, con specifico riferimento agli ambiti di rilievo per l'effettiva applicazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è opportuno specificare che i segnalanti possono effettuare una segnalazione in riferimento a informazioni su condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello stesso (ivi compresi il Codice Etico, le Policies e le procedure che ne costituiscono parte integrante), di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, inteso come attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte con la Società.

La gestione del canale di segnalazione interna è stata affidata all'Organismo di Vigilanza, cui possono essere inviate segnalazioni:

- mediante la piattaforma informatica raggiungibile dal sito internet aziendale (<https://www.delcon.it/legal>), oppure
- tramite una richiesta di incontro personale da richiedere mediante la piattaforma informatica sopra menzionata.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Il canale adottato garantisce in ogni caso la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta o comunque della persona menzionata nella segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione. La riservatezza è altresì garantita nella successiva fase di gestione della segnalazione.

In particolare, l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle specificamente designate e autorizzate a ricevere e gestire la segnalazione, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, in conformità a quanto previsto dall'art. 12 D.Lgs. n. 24/2023.

Oltre alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o alle violazioni del Modello, si precisa che attraverso i canali di segnalazione interni possono essere effettuate anche segnalazioni che riguardano le ulteriori violazioni richiamate nel paragrafo precedente.

33

3. Tutela degli autori delle segnalazioni.

Nei confronti del segnalante non è tollerata alcuna forma, diretta o indiretta, di ritorsione, da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai sensi dell'art. 17, comma 4 D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela del segnalante si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso

Come previsto dall'art. 3, comma 5, D.Lgs. n. 24/2023, le medesime tutele si applicano anche in favore dei seguenti soggetti:

- i c.d. facilitatori, ovvero coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel suo medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto stabile ed abituale;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi compia con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate potranno essere applicate le sanzioni disciplinari più adeguate.

Gli enti e le persone tutelate dal D.Lgs. n. 24/2023 possono comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione (ad esempio, licenziamento ritorsivo, mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria) sono nulli.

Le misure di protezione previste nei confronti del segnalante e degli altri soggetti di cui all'art. 3, comma 5, D.Lgs. n. 24/2023 si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo previsto dal D.Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo le procedure e alle condizioni previste dalla normativa.

35

Per quanto in questa sede non disciplinato, si rinvia alla Policy *Whistleblowing*.

CAPITOLO CINQUE

1. Il sistema disciplinare.

Il Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo, prevede l'introduzione di un «*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*» (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b).

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare nel caso di violazioni costituisce dunque una condizione essenziale per assicurare l'effettività ed efficacia del Modello.

A seguito della notizia di una violazione del presente Modello (incluse le disposizioni del Codice Etico e delle Policies e procedure che ne costituiscono parte integrante), l'Amministratore Unico attiverà la procedura di accertamento delle presunte violazioni poste in essere dal personale di Delcon S.r.l. È bene precisare che il sistema disciplinare è applicabile ai destinatari del Modello a prescindere dall'instaurazione o dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria e volto ad accertare violazioni delle norme di legge, del Modello o del Codice Etico.

Secondo il consolidato orientamento della Corte Costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato.

2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti.

Per i Dipendenti, l'osservanza delle norme del Codice Etico e del Modello deve considerarsi parte essenziale degli obblighi contrattuali dagli stessi assunti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Pertanto, i comportamenti assunti in violazione sono considerati inadempimento degli obblighi primari del rapporto di lavoro e hanno rilevanza disciplinare. Nel caso in cui sia accertata una violazione, la funzione preposta all'irrogazione delle sanzioni disciplinari azionerà il procedimento disciplinare, così come regolamentato dall' art. 49 del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del settore Industria Metalmeccanica*, stipulato il 01/06/2024, nel rispetto delle prerogative di legge dallo stesso previste e richiamate, nei confronti dell'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sopra richiamato sono (art. 49):

1. **ammonizione verbale**, in caso di infrazione di lieve entità;
2. **ammonizione scritta**, in caso di mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi;
3. **multa** non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, nei casi di:
 - i) inosservanza dell'orario di lavoro,
 - ii) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno,
 - iii) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno,
 - iv) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno;
4. **sospensione del lavoro** e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro, nei casi di:
 - i) inosservanza ripetute per oltre 2 volte dell'orario di lavoro,
 - ii) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
 - iii) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
 - iv) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
 - v) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
 - vi) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
 - vii) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
 - viii) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
 - ix) insubordinazione verso i superiori;
 - x) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
 - xi) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

5. **licenziamento individuale**, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro.

Ed in particolare:

- ii. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- iii. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- iv. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- v. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- vi. danneggiamento grave al materiale aziendale;
- vii. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- viii. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- ix. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- x. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;
- xi. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- xii. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- xiii. manomissioni di scritture aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- xiv. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- xv. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- xvi. concorrenza sleale;
- xvii. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs. n.276/2003.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

Per quanto nel presente documento non espressamente disciplinato, si richiamano le previsioni di cui al CCNL e le norme di legge vigenti.

3. Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico.

Fermo quanto stabilito dagli artt. 2476 e 2392 cc, in seguito all'accertamento di una violazione del presente Modello, nonché del Codice Etico e di tutti le ulteriori Policies e procedure che di esso s'intendono formare parte integrante, posta in essere dall'Amministratore Unico, la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta quanto previsto per legge e dal contratto collettivo vigente applicato.

Se la violazione fa venir meno il rapporto di fiducia ed è commessa con dolo o colpa grave, la sanzione è individuata nella revoca per giusta causa.

Chiunque venga a conoscenza della violazione sopra indicata dovrà informare l'OdV.

4. Sanzioni a carico di terzi destinatari del Modello.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte di terzi (i.e. fornitori, consulenti, collaboratori esterni e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società), è previsto l'inserimento nel contratto di un'apposita clausola per l'ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico (ad esempio, diffida al rispetto del Modello, risoluzione del contratto o recesso).

39

5. Sanzioni per violazioni della normativa sul *whistleblowing*.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione.

Gli enti e le persone tutelate dal D.Lgs. n. 24/2023 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le sanzioni disciplinari indicate ai paragrafi precedenti si applicano anche nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili dei seguenti illeciti:

- a) commissione di ritorsioni od ostacolo (anche solo tentato) della segnalazione;
- b) violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 24/2023;

- c) effettuazione di una segnalazione in mala fede, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

CAPITOLO SEI

1. L'informazione sul Modello.

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello. La comunicazione e la formazione del personale costituiscono infatti importanti requisiti dell'attuazione del Modello.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza effettiva del Modello da parte del *management* e dei dipendenti.

Il Modello è, altresì, comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali ed ai dipendenti della Società mediante:

- invio telematico di copia integrale,
- affissione in luogo accessibile a tutti,
- pubblicazione sul sito internet della Società,
- pubblicazione sulla intranet aziendale.

In caso di aggiornamento del Modello, la Società si impegna ad inviare una comunicazione interna ai Dipendenti.

Della eseguita consegna e del contestuale impegno da parte del personale al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per quanto riguarda l'informazione nei confronti delle Parti Terze estranee alla Società, nei contratti che ne regolano i rapporti è prevista una dichiarazione di impegno ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 con la quale i fornitori, i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali di Delcon S.r.l. dichiarano sotto la propria responsabilità di prendere visione del Modello della Società, di cui viene consegnata una copia in formato elettronico.

Particolare e specifica attenzione è, poi, riservata alla diffusione del Codice Etico, che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate in generale per il Modello (consegna a tutti i componenti degli organi sociali, altri soggetti apicali e dipendenti, affissione in un luogo aziendale accessibile a tutti) verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, sul sito internet della Società.

L'OdV pianifica ed implementa tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune comunicandole all'Amministratore Unico, che provvederà a darne attuazione.

2. La formazione sul Modello.

In aggiunta alle attività connesse ad un'iniziale e capillare diffusione del Modello tra il personale, la Società ha il dovere di garantire una periodica e costante formazione, nonché iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle *Policies* e procedure che ne costituiscono parte integrante, al fine di incrementare l'etica all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello siano illustrati al personale attraverso apposite attività formative (corsi, seminari, opuscoli, ecc.), a cui è posto in ogni caso obbligo di partecipazione: la mancata ingiustificata partecipazione ai programmi di formazione è da considerarsi una grave violazione del Modello ed è fonte di responsabilità disciplinare.

Inoltre, sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, la Società si impegna a prevedere un piano di formazione differenziato che tenga in considerazione molteplici variabili:

- il target di riferimento, il ruolo e le responsabilità delle risorse interessate, mediante la pianificazione di una formazione più intensa e approfondita per i soggetti operanti nelle aree qualificabili come "a rischio";
- i contenuti, ovvero gli argomenti attinenti al ruolo dei Destinatari;
- le modalità di erogazione in presenza o da remoto.

42

Il piano prevede:

- a. una formazione di base per tutto il personale, a margine della quale può essere somministrato un test di valutazione dell'apprendimento;
- b. una formazione specifica per i Destinatari che operano nelle cd. aree sensibili, in cui vengono specificati anche i contenuti delle relative Parti Speciali;
- c. moduli di approfondimento e aggiornamento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

3. Comunicazione degli aggiornamenti del Modello.

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del Codice Etico, suggerendo all'organo amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

L'Amministratore Unico è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative. Gli aggiornamenti ed adeguamenti del

Modello o del Codice Etico sono comunicati dall'organo amministrativo agli altri soggetti apicali ed ai dipendenti, mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail nonché attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.