

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO ADOTTATO
AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

TIPOLOGIA DI INTERVENTO	OGGETTO	APPROVAZIONE	VERSIONE
ADOZIONE	ADOZIONE DEL MOG	VERBALE CDA DEL 10 APRILE 2018	1.0
AGGIORNAMENTO	AGGIORNAMENTO DEL MOG	VERBALE CDA DEL 11 FEBBRAIO 2021	1.2
AGGIORNAMENTO	AGGIORNAMENTO DEL MOG	VERBALE CDA DEL 20 DICEMBRE 2023	2.0

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Deltatre S.p.A. (di seguito, per brevità “**Deltatre**” o la “**Società**”), azienda leader nell’ambito della fornitura di servizi tecnologici e nella definizione di strategie per i settori dello sport e dei media, da sempre persegue i propri obiettivi conformandosi agli universali valori di lealtà, correttezza e trasparenza.

L’adesione costante a tali valori ha contribuito allo sviluppo e al mantenimento di una forte identità aziendale, alla coesione organizzativa della Società e, allo stesso tempo, alla sua perfetta integrazione nell’ambito delle diverse divisioni in cui essa si articola.

Il Codice Etico allegato al presente Modello, che riassume e formalizza in singole disposizioni i valori ed i principi che informano l’attività della Società, rappresenta il nucleo centrale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che Deltatre ha adottato (il “**Modello**”), in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 sulla responsabilità amministrativa delle società, al fine di prevenire la commissione al suo interno di reati da parte di amministratori, direttori, dipendenti e collaboratori e la conseguente applicazione di sanzioni a carico della stessa Società.

Deltatre provvede a diffondere e rendere disponibile il Modello e il contenuto del Codice Etico, all’interno e all’esterno della Società, affinché, in particolare, i Soggetti Obbligati (come definiti più avanti) e, in generale, le persone che intrattengono rapporti con essa, possano prenderne visione e conformarsi ai suoi principi, valori e norme etico-comportamentali.



Andrea Marini

(Amministratore Delegato Deltatre S.p.A.)

INDICE

SEZIONE I	4
IL DECRETO E IL MODELLO. FINALITÀ E STRUTTURA	4
1.1 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO	4
1.2 REATI RILEVANTI	4
1.3 AUTORI DEL REATO	5
1.4 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	5
1.5 ORGANISMO DI VIGILANZA	6
1.6 PRINCIPI CHE REGOLANO LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	6
1.7 SANZIONI AMMINISTRATIVE PREVISTE DAL DECRETO	8
1.8 DESTINATARI DEL MODELLO	9
1.9 NORME APPLICABILI AL PROCEDIMENTO	10
1.10 INDICAZIONI PER LA REDAZIONE DEL MODELLO	10
1.11 LE RAGIONI DI ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI DELTATRE S.P.A.	12
1.12 LA STRUTTURA DEL MODELLO DELTATRE	13
1.13 WHISTLEBLOWING	13
SEZIONE II	16
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	16
2.1 SISTEMI DI CONTROLLO	16
2.2 LA NORMATIVA INTERNA	17
SEZIONE III	18
IMPLEMENTAZIONE, AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL MODELLO	18
3.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	18
3.2 ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.3 FLUSSI INFORMATIVI	23
3.4 SANZIONI	25
3.5 SANZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	29
3.6 AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL MODELLO	30

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

SEZIONE I

Il Decreto e il Modello. Finalità e struttura

1.1 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO

Con l'adozione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “**Decreto**”), il legislatore italiano ha introdotto nel nostro ordinamento un particolare tipo di responsabilità “*per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*” che può configurarsi in capo agli enti (persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica) che operano sul territorio dello Stato¹, mentre sono esclusi gli enti pubblici non economici e le imprese individuali (articolo 1 del Decreto).

Tale responsabilità – che è definita “*amministrativa*” anche alla luce del noto principio secondo cui *societas delinquere non potest* – implica l'obbligo di rispondere in qualità di persona giuridica nel caso di reati commessi all'interno della propria struttura organizzativa. Essa sorge in capo all'ente nel caso in cui alcuni soggetti, specificamente individuati in ragione del rapporto che li lega ad esso, abbiano commesso un reato ascrivibile ad alcune specifiche categorie, nell'interesse o a vantaggio dello stesso ente; la responsabilità in questione è invece esclusa laddove la fattispecie criminosa sia stata posta in essere nell'interesse esclusivo del suo autore o di terzi².

La responsabilità amministrativa dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato concretamente identificato, ovvero non sia imputabile.

1.2 REATI RILEVANTI

I reati menzionati dal Decreto, il cui elenco è stato successivamente nel tempo integrato, attengono, principalmente, ai rapporti tra privati e a quelli tra tali soggetti e la Pubblica Amministrazione; essi comprendono, tra l'altro, la malversazione ai danni dello Stato, di altri enti pubblici e dell'Unione Europea, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, la truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico per il conseguimento delle medesime erogazioni, la frode informatica ai danni degli stessi soggetti, la concussione, la corruzione, i reati societari ai sensi degli articoli 2621 e seguenti del Codice Civile, l'abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, i reati conseguenza della violazione delle norme in materia di prevenzione e sicurezza, i reati informatici, i reati tributari, la ricettazione, il riciclaggio e l'autoriciclaggio.

L'elenco dei reati contemplati dal Decreto che sono stati considerati rilevanti per le attività svolte da Deltatre è riportato nella Parte Speciale del presente Modello (di seguito complessivamente indicati come i “**Reati Rilevanti**”).

Laddove si tratti di delitti (vale a dire di reati puniti con le pene della reclusione, dell'ergastolo o della multa), la Società risponde anche nel caso di semplice tentativo, salvo che impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. Le sanzioni pecuniarie e interdittive, in questo caso, sono ridotte

¹ Come confermato dal prevalente orientamento della giurisprudenza di merito e di legittimità, la disciplina in parola si applica altresì alle persone giuridiche straniere che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno, nel Paese di appartenenza dell'ente, di norme che regolino in modo analogo la medesima materia.

² Nel caso in cui l'interesse dell'autore o di terzi sia invece solo “*prevalente*”, il decreto prevede, come si dirà, una riduzione delle sanzioni pecuniarie applicabili all'ente.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

da un terzo alla metà (articolo 26 del Decreto)³.

1.3 AUTORI DEL REATO

Affinché sorga la responsabilità dell'ente, che si affiancherà a quella penale dell'autore (rispetto alla quale si configura come autonoma e non solidale), è in primo luogo necessario che tale soggetto operi al suo interno; in particolare, il Decreto distingue due categorie di soggetti (articolo 5, comma 1), delle quali l'una comprende i **dipendenti e collaboratori**, l'altra **coloro che ricoprono un ruolo direzionale**, anche con riferimento ad un'unità organizzativa interna allo stesso ente, purché dotata di autonomia funzionale e finanziaria.

La circostanza che il reato sia commesso da soggetti non apicali ovvero da soggetti apicali non è indifferente, dal momento che nel secondo caso l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato alla prova della sussistenza di una serie di circostanze, mentre, laddove l'autore sia un semplice dipendente, è sufficiente dimostrare che l'ente, prima della commissione del reato, aveva adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello poi verificatosi⁴. Di tale circostanza, peraltro, tutti i dipendenti Deltatre sono stati adeguatamente e costantemente informati, sia che essi appartengano alla categoria dei soggetti apicali, sia che si tratti di soggetti non apicali.

1.4 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è, dunque, lo strumento mediante il quale l'ente può garantirsi una sostanziale esenzione dalla responsabilità prevista dal Decreto, laddove esso abbia provveduto a dotarsene prima che sia posta in essere una fattispecie criminosa⁵.

Può quindi affermarsi che, idealmente, l'adozione e l'attuazione del Modello dovrebbero impedire la commissione dei reati rilevanti ai sensi della normativa del Decreto, salva l'ipotesi di elusione fraudolenta delle misure adottate, nel qual caso la responsabilità dell'ente è, in via di principio, esclusa; nell'ipotesi in cui, nonostante l'ente si sia dotato del Modello, si verifichi la commissione di un reato da parte di uno dei soggetti precedentemente individuati, spetterà sostanzialmente al giudice pronunciarsi circa l'effettiva idoneità delle misure concretamente adottate a prevenire il verificarsi di tali eventi e, conseguentemente, circa l'esonero da responsabilità dell'ente.

Il Modello consiste in un documento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società che deve individuare, in primo luogo, le aree di attività, fra quelle svolte dall'ente, nell'ambito delle quali possono essere commessi reati rilevanti ai fini del Decreto (c.d. *aree di rischio*, secondo la terminologia adottata dalla giurisprudenza di merito), nonché le loro possibili modalità di esecuzione.

³ Per completezza si segnala che la Società risponde ai sensi del Decreto anche laddove il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia. Nel caso in cui sia prevista l'amnistia di un reato rilevante ai sensi della normativa in parola, la Società ne beneficia anche nel caso in cui l'imputato rinunci alla sua applicazione, salvo che la legge disponga diversamente; lo stesso ente può tuttavia rinunciare all'amnistia (articolo 8 del Decreto).

⁴ Ai sensi dell'art. 7, comma 2, infatti, l'ente è responsabile per i reati commessi dai dipendenti e collaboratori nel caso in cui la loro commissione sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di controllo o vigilanza; tale inosservanza è tuttavia automaticamente esclusa nel caso in cui l'ente abbia adottato e efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione.

⁵ Alcuni ritengono che la mancata adozione del Modello potrebbe costituire una valida ragione, nel caso in cui sia successivamente commesso un reato rilevante ai sensi del Decreto, per esperire l'azione di responsabilità degli amministratori ai sensi degli articoli 2393 e 2393-bis del Codice Civile.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

Esso deve inoltre prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee a impedire la commissione di tali reati; prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (v. successivo paragrafo 3.3); introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso Modello (v. successivo paragrafo 3.4).

Secondo le indicazioni che emergono dalla giurisprudenza di merito, è inoltre necessario che il Modello individui elementi sintomatici della commissione di illeciti⁶.

Affinché il Modello sia efficacemente attuato, occorre, in primo luogo, che sia periodicamente verificato ed eventualmente modificato, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni nello stesso contenute, ovvero sopravvengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente. Sempre ai fini della sua efficace attuazione, deve essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso Modello.

Per quanto riguarda le finalità e la struttura del Modello adottato da Deltatre si rinvia ai paragrafi 1.11 e seguenti del presente Modello.

1.5 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è l'organo che, all'interno del singolo ente, è incaricato di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento: il Decreto prescrive che esso sia un organo autonomo e indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (articolo 6, comma 1 del Decreto), ma consente che, negli enti di piccole dimensioni – quali le PMI – tale ruolo sia svolto direttamente dall'organo dirigente (articolo 6, comma 4 del Decreto), che, deve ritenersi, si possa avvalere all'uopo di consulenti esterni.

Per una descrizione dettagliata dell'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società – nonché delle procedure attuate al fine di garantire l'effettiva indipendenza e autonomia dello stesso – si rinvia al successivo paragrafo 3.2 del presente Modello.

1.6 PRINCIPI CHE REGOLANO LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

I principi fondamentali applicabili alla responsabilità amministrativa dell'ente, prevista dal Decreto, sono sostanzialmente gli stessi che regolano la responsabilità penale, sanciti dal relativo codice.

Gli articoli 2, 3 e 4 del Decreto richiamano infatti, rispettivamente, il principio di legalità⁷, le regole che disciplinano la successione di leggi nel tempo⁸, i principi che regolano la responsabilità per i reati commessi

⁶ A titolo esemplificativo, possono essere ritenuti tali la presenza di conti correnti riservati all'estero, l'avvalersi di intermediari esteri al fine di rendere disagevole l'individuazione della provenienza di alcuni pagamenti, la periodicità degli stessi in corrispondenza delle scadenze delle gare di appalto indette dalla società.

⁷ Art. 2: "L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto".

⁸ Art. 3: "1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici. 2. Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

al di fuori dello Stato, per i quali risponde l'ente che abbia in Italia la sede principale, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero⁹.

Quanto al profilo soggettivo, la responsabilità dell'ente resta ferma anche nel caso di trasformazione, fusione e scissione dello stesso, per i reati commessi anteriormente alla data in cui ha avuto effetto l'operazione. Nel caso di scissione, gli enti beneficiari sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione, ma limitatamente al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo il caso in cui sia stato ad esso trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Per le ipotesi di scissione parziale, il Decreto fa salva la responsabilità dell'ente scisso; le sanzioni interdittive sono applicate all'ente cui è rimasto o è stato trasferito, anche parzialmente, il ramo d'azienda nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Qualora la vicenda modificativa intervenga in pendenza di un procedimento nei confronti dell'ente originario, lo stesso prosegue nei confronti degli enti che risultano da tale vicenda.

Nel caso di cessione o conferimento dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, nei limiti del valore dell'azienda e salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente, al pagamento delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero che siano dovute per gli illeciti amministrativi dei quali era a conoscenza.

Con specifico riferimento ai reati commessi nell'ambito di società (come Deltatre) che operano all'interno di gruppi transnazionali e/o che si avvalgono della prestazione di lavoratori e collaboratori non presenti sul territorio italiano, la responsabilità penale dell'ente sussiste, inoltre:

- (i) per il caso in cui uno dei reati presupposto sia stato commesso interamente all'estero dai vertici apicali ovvero dai sottoposti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Detta responsabilità sorge a condizione che: (i) la sede principale dell'ente sia posta nel territorio della Repubblica Italiana; (ii) sia formulata la richiesta del Ministro della Giustizia di procedere contro l'ente nelle ipotesi di fattispecie che richiedono tale condizione per le persone fisiche; (iii) lo Stato del luogo in cui il fatto di reato-presupposto è stato commesso non abbia esso stesso deciso di procedere contro l'ente;
- (ii) per il caso in cui il reato presupposto, o anche una sola frazione dell'azione o dell'omissione, sia stato commesso sul territorio nazionale anche qualora l'ente abbia la sua sede principale o la sua sede operativa all'estero o la lacuna organizzativa sia stata realizzata al di fuori dei confini nazionali.

In considerazione della possibilità per l'ente di essere responsabile anche nelle suddette ipotesi, il codice di comportamento deve contemplare principi etici che tengano conto della transnazionalità dell'attività svolta e, inoltre, i soggetti apicali e i sottoposti che svolgono attività che li espongono a contatti con Paesi esteri devono ricevere un'adeguata formazione. Inoltre, le procedure operative devono essere concepite in vista di un migliore coordinamento interno al gruppo, tenendo conto degli specifici profili relativi all'attività

sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile. 3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee".

⁹ Art. 4, comma 2: "Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

transnazionale (ad esempio, attraverso l'individuazione dei processi finanziari ed economici realizzati a livello transnazionale). Più in generale, in considerazione della necessità di adeguarsi a normative simili su ambiti analoghi o contigui potrebbe essere opportuno definire un *compliance program* che – nel rispetto delle peculiarità delle regolamentazioni locali – consenta di ottemperare a normative differenti, in maniera efficace. Da ultimo, la stessa attività dell'Organismo di vigilanza dovrà essere integrata per realizzare controlli sinergici ed efficaci nel contrasto ai reati transnazionali.

1.7 SANZIONI AMMINISTRATIVE PREVISTE DAL DECRETO

Il Decreto prevede differenti sanzioni per il caso di responsabilità amministrativa dipendente da reato, esse sono:

(i) Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie – delle quali il Decreto prescrive la sistematica applicazione in ogni caso in cui sia accertata la responsabilità amministrativa dell'ente (articolo 10, comma 1) e per le quali si esclude il pagamento in misura ridotta – si applicano per quote, in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille; l'importo di una quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00¹⁰.

All'interno di tali limiti, l'importo è concretamente stabilito (in numero di quote) dal giudice, che tiene conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività eventualmente svolta dallo stesso per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il giudice è, altresì, tenuto a considerare le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (articolo 11).

L'articolo 12 del Decreto prevede inoltre la possibilità di ridurre la sanzione, il cui importo non può comunque mai essere inferiore a euro 10.329,00. In primo luogo, essa può essere ridotta alla metà, e non può comunque superare l'importo massimo di euro 103.291,00, nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità e il fatto sia stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi, purché l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo. Inoltre, la sanzione può essere ridotta da un terzo alla metà, laddove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato – o si sia efficacemente adoperato in tal senso – ovvero sia stato introdotto un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, finalizzato a prevenire i reati della specie di quello già verificatosi; nel caso in cui ricorrano entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

(ii) Sanzioni interdittive

¹⁰ Si precisa che, ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Decreto Legislativo 24 giugno 1998 n. 213, l'importo delle sanzioni espresse dal Decreto in lire, a far data dal 1° gennaio 2002, è stato tradotto in euro secondo il tasso di conversione ufficiale, arrotondando gli importi con l'eliminazione delle cifre decimali. Gli importi indicati dal Decreto nella sua versione pubblicata in G.U., erano pertanto da un minimo di cinquecentomila lire ad un massimo di tre milioni di lire.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

Tali misure si applicano, congiuntamente alle sanzioni pecuniarie, esclusivamente con riferimento alla commissione dei reati per i quali sono esplicitamente previste, e unicamente laddove ricorrano particolari condizioni¹¹, ovvero vi sia stata reiterazione degli illeciti¹². In ogni caso, non possono essere comminate se l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi, l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o esso sia stato minimo, e il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità (articolo 13, comma 3).

Le sanzioni in parola possono consistere (i) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) nella sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni che siano funzionali alla commissione dell'illecito, (iii) nel divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e nella revoca di quelli eventualmente già concessi, (v) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In ogni caso, esse hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, e possono essere applicate anche in via cautelare, ove il Pubblico Ministero ne faccia richiesta, quando sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e, nello stesso tempo, si possa affermare, sulla base di elementi specifici e fondati, che vi sia il concreto rischio che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello per il quale si procede.

L'ente può comunque evitare l'applicazione di misure interdittive laddove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, risarcisca integralmente il danno ed elimini le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si adoperi efficacemente in tal senso, abbia adottato e attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e, inoltre, abbia posto a disposizione dello Stato il profitto conseguito (articolo 17).

L'apparato sanzionatorio è completato da altre due tipologie di sanzioni tipiche, ovvero:

- (a) la confisca, eventualmente per equivalente, del prezzo o del profitto del reato, che è sempre disposta in caso di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato, e salvi altresì i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (articolo 19 del Decreto); e
- (b) la pubblicazione della sentenza, che avviene, a spese dell'ente, unicamente laddove sia stata applicata una misura interdittiva (articolo 18 del Decreto).

1.8 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono da considerarsi “*destinatari*” del presente Modello e, dunque, soggetti obbligati, in forza del sistema disciplinare specificamente introdotto (si veda paragrafo 3.4 che segue), a rispettarne, con la massima

¹¹ Ovvero nelle ipotesi in cui 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 (in questo ultimo caso, nei limiti in cui la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative).

¹² Che si realizza laddove l'ente sia stato condannato in via definitiva per un illecito dipendente da reato almeno una volta nei cinque anni precedenti al realizzarsi del nuovo illecito (art. 20).

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione:

- (i) coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- (ii) tutti i dipendenti della Società;
- (iii) tutti i soggetti che svolgono attività lavorative a favore della Società (siano essi dipendenti di altre società del Gruppo Deltatre¹³ o lavoratori somministrati);
- (iv) tutti i collaboratori e, più in generale, coloro i quali, pur non essendo dipendenti della Società o di altre società del Gruppo Deltatre, operano per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti;

(collettivamente definiti come i “**Destinatari**” o anche i “**Soggetti Obbligati**”).

1.9 NORME APPLICABILI AL PROCEDIMENTO

Salve le norme specifiche previste dal capo III del Decreto, per il procedimento volto ad accertare gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano le norme del codice di procedura penale: la procedura è complessivamente modellata su quella penale, il giudice competente è lo stesso cui compete conoscere dei reati dai quali dipende l'illecito amministrativo, e sono previste sia la fase delle indagini preliminari che l'udienza preliminare previste dallo stesso codice di procedura penale.

1.10 INDICAZIONI PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

Secondo le indicazioni del Decreto, il Modello deve, in concreto:

- (a) individuare le attività della Società nell'ambito delle quali è possibile che vengano commessi Reati Rilevanti (di seguito, le “**Aree di Rischio**”, come previste nella Parte Speciale del Modello);
- (b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni adottate nelle suddette Aree di Rischio, anche attraverso il richiamo alle norme comportamentali previste dalle procedure e dalle policy adottate dalla Società (o dal Gruppo Deltatre), nonché dalle certificazioni ottenute dalla stessa;
- (c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie che, all'interno di tali Aree di Rischio, consentano di prevenire o impedire la commissione di Reati Rilevanti;
- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

¹³ Con l'espressione “Gruppo Deltatre” si intende, prescindendo dalla nozione legale di “gruppo”, qualunque società che, direttamente o indirettamente, controlla o è controllata da Deltatre S.p.A. o è ad essa collegata.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

- (e) introdurre un sistema interno di sanzioni disciplinari, applicabili nel caso di mancato rispetto delle direttive e delle modalità comportamentali contenute nel Modello.

Nella predisposizione del presente Modello, Deltatre ha fatto anche riferimento alle Linee Guida di Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003 e pubblicate da Confindustria in data 24 maggio 2004 e 31 marzo 2008 (di seguito le “**Linee Guida**”). Dette Linee Guida sono state aggiornate da ultimo al giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia l’8 giugno 2021. Tale documento raccomanda l’adozione di un codice etico, che sintetizzi i principi e le regole fondamentali che disciplinano l’attività dell’ente e tenda alla prevenzione ed all’eliminazione dei potenziali comportamenti a rischio, prevedendo l’inserimento di detto codice all’interno del Modello.

Le Linee Guida, nello stabilire i principi e i canoni cui deve ispirarsi il Modello adottato dalla Società, individuano i punti fondamentali che vengono qui brevemente riportati:

- (a) individuazione delle Aree di Rischio, al fine di verificare i settori e le funzioni aziendali in cui sono potenzialmente realizzabili Reati Rilevanti;
- (b) individuazione di procedure di controllo al fine della creazione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi e la commissione di Reati Rilevanti;
- (c) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione effettuata all’interno delle Aree di Rischio;
- (d) predisposizione di un codice etico;
- (e) previsione di un sistema di separazione delle funzioni, volta ad evitare che un solo soggetto possa gestire autonomamente il complesso delle fasi di un singolo processo posto in essere nelle stesse Aree di Rischio, favorendo il reciproco controllo interno;
- (f) predisposizione di un organo di controllo interno alla Società;
- (g) indipendenza, professionalità e continuità d’azione dell’Organismo di Vigilanza;
- (h) documentazione dei controlli effettuati dall’Organismo di Vigilanza;
- (i) previsione di un sistema sanzionatorio per le violazioni del codice etico e delle disposizioni del Modello;
- (j) garanzia del costante ed efficiente flusso informativo tra i vertici e gli organi di controllo dell’ente, da un lato, e l’organismo di vigilanza, dall’altro;
- (k) comunicazione, informazione e formazione del personale, al fine di assicurare la debita conoscenza ed osservanza delle regole di condotta indicate nel Modello, nello svolgimento delle rispettive mansioni.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

1.11 LE RAGIONI DI ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI DELTATRE S.P.A.

Attraverso l'adozione del presente Modello e la sua implementazione all'interno della struttura organizzativa della Società, Deltatre si propone in primo luogo di garantire la massima trasparenza e correttezza nella conduzione della propria attività, anche in considerazione delle responsabilità nei confronti degli investitori, dei dipendenti, dei clienti e di tutti i soggetti con cui intrattiene rapporti commerciali, istituzionali e professionali (i cosiddetti “*stakeholders*”, di seguito anche indicati come “**Terzi Interessati**”), nonché della collettività.

Il Modello si propone la finalità di predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure organizzative e di controlli, volti innanzitutto a prevenire la realizzazione di fatti che possano configurarsi in Reati Rilevanti, oltre a creare e diffondere, in tutti i soggetti interessati e coinvolti, una cultura nell'attività di impresa improntata ed orientata al rigoroso rispetto della legalità ed alla massima efficienza nel rispetto delle regole e della normativa di riferimento.

L'adozione del Modello rappresenta, ai sensi del Decreto, una semplice facoltà per le imprese che operano in Italia e non un obbligo; tuttavia, la Società ha ritenuto che la sua adozione e la relativa implementazione fosse di fondamentale importanza. Tale considerazione è motivata principalmente da due ordini di ragioni.

In primo luogo, il Modello costituisce uno strumento fondamentale che, oltre a contribuire in maniera determinante al costante miglioramento della *corporate governance* della Società, consente di (i) prevenire la commissione di Reati Rilevanti nello svolgimento dell'attività di impresa condotta da Deltatre, (ii) evitare che, nelle eventuali ipotesi in cui essi vengano posti in essere da parte di qualcuno dei Soggetti Obbligati eludendo in modo fraudolento i sistemi di controllo predisposti e/o la sorveglianza dell'Organismo di Vigilanza, la Società e con essa i dipendenti, gli azionisti e tutti i Terzi Interessati, subiscano le ripercussioni e le sanzioni previste dal Decreto.

Non solo: l'adozione del Modello in conformità a quanto stabilito dal Decreto, rappresenta un sicuro strumento di sensibilizzazione dei Soggetti Obbligati, nonché dei Terzi Interessati, circa l'opportunità di attenersi a precise regole nello svolgimento delle proprie mansioni professionali e/o della propria attività, adottando comportamenti lineari e corretti, oltre che conformi alla legge e al suo spirito, al fine, tra l'altro, di evitare l'applicazione di sanzioni penali e amministrative, non solo nei confronti di quanti agiscono in nome e per conto di Deltatre, ma della stessa Società.

Da ultimo, dotandosi del Modello, Deltatre intende comunicare un preciso messaggio ai Soggetti Obbligati, ai Terzi Interessati, nonché, in generale, alla collettività, circa le modalità ed i principi con cui conduce la propria attività.

La Società prende, infatti, chiaramente posizione contro una molteplicità di comportamenti contrari alla legge, alla correttezza professionale, alla lealtà commerciale, anche laddove tali comportamenti possano procurare sul breve periodo vantaggi – potenziali o attuali – alla Società, ovvero non siano in concreto sanzionati dal punto di vista penale o amministrativo. Con riguardo a tale secondo profilo, infatti, il presente Modello dispone che le sanzioni disciplinari o contrattuali previste nei confronti, rispettivamente, dei Soggetti Obbligati e dei Terzi Interessati che ricorrano a tali comportamenti trovino applicazione

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

indipendentemente da ogni considerazione circa l'effettiva applicazione delle sanzioni penali, o amministrative, previste dalla legge.

1.12 LA STRUTTURA DEL MODELLO DELTATRE

Il Modello è strutturato in una Parte Generale ed in una Parte Speciale, entrambe le Parti a loro volta suddivise in più Sezioni, e comprende anche il Codice Etico allegato al presente Modello che, come già ricordato, ne rappresenta il corpo centrale; le regole generali e i principi formalizzati nel Codice Etico costituiscono, infatti, il nucleo attorno al quale sono state sviluppate le altre Sezioni.

Nell'ambito della Parte Speciale del Modello e, più in particolare, nelle Sezioni all'interno di esso, è predisposto un sistema strutturato e organico di procedure e controlli; tale sistema è destinato, nel complesso, a garantire che, in particolar modo nelle Aree di Rischio, l'adozione e l'attuazione delle decisioni avvenga secondo procedimenti prestabiliti e idonei ad evitare il verificarsi degli stessi Reati.

Tale finalità è perseguita, in primo luogo, mediante la predisposizione di regole puntuali, sostanzialmente attuative dei principi generali contenuti nel Codice Etico, formulate in considerazione delle differenti tipologie di Reati Rilevanti e adattate alle singole Aree di Rischio.

Successivamente, e allo scopo di garantire il rispetto di tali regole a tutti i livelli, sono stati individuati i differenti percorsi che necessariamente devono contraddistinguere le diverse decisioni aziendali, con particolare riferimento alla delega di funzioni, al rilascio di procure per la firma degli atti attraverso i quali si svolge l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, nonché alla gestione degli aspetti finanziari connessi alle singole decisioni (le "**Linee di Condotta**" relative alle singole Aree di Rischio e la "**Normativa Interna**", così come individuati e richiamati nella Parte Speciale del Modello), al fine di garantire la massima trasparenza e un'adeguata prevenzione della commissione dei Reati Rilevanti.

Attraverso la descrizione della Normativa Interna (mediante il rinvio, nella Parte Speciale, alle singole procedure operative vigenti nella Società), è garantita la costante verifica della correttezza dei comportamenti posti in essere, ai diversi livelli, dai Soggetti Obbligati, nonché una chiara ed organica distribuzione dei compiti attraverso la quale sia altresì possibile verificare l'effettivo rispetto della suddivisione delle funzioni.

1.13 WHISTLEBLOWING

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 recante "*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*" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017), avente lo scopo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della Legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto inserendo all'articolo 6 ("*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*") una nuova previsione che inquadra, nell'ambito del Modello 231, le misure legate alla gestione dell'istituto del c.d. Whistleblowing.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

Il 30 marzo 2023 è, inoltre, entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di “*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*” (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione degli informatori/segnalanti (comunemente definiti “*Whistleblowers*”), ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o sovranazionali che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Amministrazione Pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Ai sensi del suddetto decreto, devono essere considerati quali soggetti segnalanti “*meritevoli di tutela*”, non solo coloro che segnalano condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ai sensi del Decreto o che potrebbero costituire una violazione del Modello, ma, altresì, coloro che segnalano violazioni della normativa nazionale o sovranazionale relativa ai settori specificatamente indicati all’art. 2 del D.Lgs. 24/2023.

In particolare, l’art. 3 del D.Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione debbano essere estese, tra gli altri, anche ai seguenti soggetti:

- lavoratori autonomi, nonché ai titolari di un rapporto di collaborazione;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività a favore di soggetti del settore pubblico o privato;
- volontari e tirocinanti (anche non retribuiti) che prestano la propria attività presso il settore pubblico o privato;
- azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o privato;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

La Società ha adottato un’apposita Procedura aziendale, denominata “**Procedura Whistleblowing**”, sulle modalità di gestione delle segnalazioni, al fine di permettere una gestione più efficace delle segnalazioni pervenute, alla quale si rinvia per quanto non previsto nel presente paragrafo. La suddetta procedura fornisce indicazioni operative circa l’oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni ed esplicita le forme di tutela e di garanzia che l’ordinamento riconosce al Whistleblower.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

La Procedura Whistleblowing è pubblicata su Deltatre Connect, nella sezione “*Hr / It – Local Hr Info – Modello Organizzazione, Gestione e Controllo – MOG 231 – Whistleblowing*”.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

SEZIONE II

Sistema di controllo interno

2.1 SISTEMI DI CONTROLLO

Nella costruzione del Modello si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione societaria che ne garantiscono il funzionamento.

Questi possono essere così riassunti come segue:

- **Sistema delle deleghe e delle procure** – per mezzo del quale il Consiglio di Amministrazione conferisce le deleghe ed i poteri di firma, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- **Codice Etico** – contenente le regole di comportamento ed i principi di carattere generale che tutti i Soggetti Obbligati devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal presente Modello;
- **Normativa Interna** – costituito da procedure, policy, regolamenti, manuali, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti ed a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali.

Il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sugli strumenti di governo di cui sopra, sui seguenti elementi qualificanti:

- sistema di controllo di gestione e reporting;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni e regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza, privacy e corretto utilizzo da parte degli utenti nonché un elevato livello di protezione delle informazioni in essi contenute (sia in relazione alle informazioni e ai dati interni che quelle dei propri clienti e fornitori);
- inoltre, nell'ottica di garantire una più efficace attuazione dei sistemi di controllo, la Società ha ottenuto la certificazione ISO 27001, relativa al sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (ISMS) che fornisce i requisiti per adottare un ISMS finalizzato ad una corretta gestione delle informazioni e dei dati sensibili della Società.

Per il tramite dei sistemi di gestione sopra citati, la Società è in grado di assicurare, attraverso la predisposizione delle apposite procedure, la conformità delle condotte dei Soggetti Obbligati agli obblighi giuridici posti dalla legislazione vigente nonché agli standard di controllo della migliore prassi internazionale, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione.

Le regole e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, sono parte essenziale dello stesso e costituiscono uno strumento a

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

presidio di comportamenti illeciti, inclusi quelli di cui al Decreto, facente parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i Soggetti Obbligati sono tenuti a rispettare.

Tutto il sistema di controllo interno della Società è sottoposto a verifiche periodiche al fine di garantirne il costante aggiornamento e miglioramento sulla base dell'evoluzione normativa, nonché delle *best practice* di settore in maniera tale da offrire, costantemente, misure e procedure idonee a presidiare le differenti Aree di Rischio.

2.2 LA NORMATIVA INTERNA

La Società si è dotata, per la gestione dei processi aziendali, di un insieme di procedure, nonché istruzioni operative di dettaglio, volte a regolamentare lo svolgimento delle attività interne, nel rispetto dei principi indicati dalla normativa applicabile e dalle regole di Gruppo.

La Società opera avvalendosi di procedure interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche:

- diffusione nell'ambito delle diverse strutture aziendali coinvolte nelle singole attività;
- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
- definizione delle responsabilità delle attività;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali attestanti le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione.

Il sistema procedurale prevede:

- policy e procedure di gruppo, in inglese, destinate a tutti i Soggetti Obbligati (siano essi dipendenti e/o collaboratori di Deltatre o di altre società del Gruppo Deltatre) e definiscono o principi generali e di comportamento cui tutti si devono attenere;
- policy e procedure locali, in italiano e/o in inglese, che regolamentano i processi operativi specifici della Società;

La Normativa Interna viene diffusa attraverso i canali di comunicazione interni ed è a disposizione di tutti i dipendenti in specifiche sezioni della intranet aziendale. Da ultimo, si segnala come lo svolgimento dei processi operativi e delle azioni di governo aziendale sia supportato da sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenuti.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

SEZIONE III

Implementazione, aggiornamento e revisione del Modello

3.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

Il presente Modello, conservato presso la sede legale della Società, è diffuso capillarmente all'interno della stessa attraverso le fasi di seguito descritte, il cui perfezionamento è garantito dalla collaborazione di tutte le funzioni ed i responsabili delle varie aree interessate, unitamente all'attività condotta dall'Organismo di Vigilanza:

- il Modello è presentato, in primo luogo, ai responsabili delle diverse aree e funzioni della Società; tale presentazione avviene attraverso l'attivazione di un corso di formazione;
- l'integrale contenuto del Modello è quindi presentato a tutti i dipendenti della Società, a partire dalla loro assunzione iniziale (tramite il programma di formazione permanente su cui si veda oltre);
- l'adozione del Modello è comunicata ai clienti, ai fornitori e, in generale, ai *partner* commerciali della Società; una versione del presente documento è, altresì, resa disponibile su una sezione dedicata del sito internet di Deltatre;
- copia integrale del Modello viene consegnata all'Organismo di Vigilanza nonché, su richiesta, ad ogni altro organo della Società;
- copia integrale del Modello è sempre a disposizione sulla intranet della Società, nella sezione "*Hr – It – Local Hr Info – Modello Organizzazione, Gestione e Controllo – MOG 231 – Whistleblowing*";
- i Soggetti Obbligati possono sempre richiedere al dipartimento *Legal* e/o al dipartimento *Compliance* informazioni e/o chiarimenti in merito al Modello.

L'informativa è inoltre resa a qualsiasi soggetto terzo che dovesse entrare in contatto con la Società, secondo le modalità (ad esempio, utilizzo di supporti informatici, organizzazione di brevi formazioni, predisposizione di apposito materiale informativo) che, di volta in volta, saranno ritenute opportune da parte della relativa area interessata.

La capillare diffusione del Modello fra i Soggetti Obbligati è finalizzata, in primo luogo, a garantirne la conoscenza da parte di tali soggetti: conseguentemente, essi saranno tenuti al rispetto delle direttive in esso contenute e a contribuire, per quanto di propria competenza, alla loro concreta attuazione. Sotto tale ultimo aspetto, in particolare, l'informativa è volta a consentire a tutti i destinatari della stessa di valutare la presenza di eventuali scostamenti rispetto alle direttive del Modello e di effettuare le conseguenti e opportune segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto dal successivo Paragrafo 3.3.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

La diffusione del Modello e la sua concreta attuazione è altresì garantita attraverso lo svolgimento di corsi di formazione nei confronti dei dipendenti della Società. È infatti stato istituito un programma di formazione permanente che prevede l'erogazione, con cadenza annuale, di apposita sessione formativa sul Modello, con relativo test, a tutti i soggetti assunti nell'anno di riferimento.

La formazione erogata mira ad illustrare: (i) il contesto normativo; (ii) il Modello e il Codice Etico; (iii) il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società; (iv) le Parti Speciali del Modello, inclusive delle attività sensibili e dei relativi protocolli di controllo identificati; e (v) la Procedura Whistleblowing.

Sono inoltre erogate sessioni formative *ad hoc*:

- a responsabili di ufficio in relazione ad aspetti specifici del Modello riguardanti la loro operatività;
- al personale di uffici/unità che seguono processi aziendali aventi particolare impatto e rilievo ai fini del Modello;
- a destinatari di volta in volta individuati, laddove dovessero insorgere specifiche esigenze che determinano la necessità di un approfondimento su alcune tematiche del Modello.

Le modifiche e le integrazioni del Modello che dovessero intervenire in conformità a quanto previsto dal paragrafo 3.6 della presente Sezione, saranno portate a conoscenza dei Soggetti Obbligati e dei Terzi Interessati.

3.2 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.2.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SUA NOMINA E REVOCA

Il Decreto statuisce che l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della Società (articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "**Organismo di Vigilanza**").

Le stesse Linee Guida di Confindustria sollecitano la previsione di un Organismo di Vigilanza che sia organismo diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

Un tale livello di autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Presidente, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione).

Con riferimento alle competenze giuridiche, considerato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e societaria e che l'attività dell'Organismo di Vigilanza ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati, è essenziale la conoscenza delle singole fattispecie. Tale conoscenza potrà essere assicurata all'Organismo di Vigilanza anche mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

consulenza esterna.

In ossequio al Decreto, la scelta che la Società ha compiuto nell'istituire il proprio Organismo di Vigilanza è improntata a garantire i seguenti caratteri:

- Autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.
- Onorabilità. In particolare, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono aver riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che rientrino nei Reati Rilevanti.
- Comprovata professionalità. L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- Continuità d'azione. L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.
- Capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. I membri dell'Organismo di Vigilanza si distinguono per le proprie conoscenze in materia (i) giuridica; (ii) di organizzazione aziendale; (iii) di controllo interno.
- Disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare – nel contesto di formazione del *budget* aziendale – una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Applicando tali principi, la forma che la società ha deciso di adottare per il proprio Organismo di Vigilanza è la composizione plurisoggettiva mista nominato dal Consiglio di Amministrazione (con la presenza, quindi, di almeno un componente esterno alla società, con specifiche competenze ed esperienza nelle materie di pertinenza del Decreto), ciò anche e soprattutto in ragione delle maggiori garanzie che ne conseguono in termini di autonomia e professionalità dell'Organismo in parola. Il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può variare da due a cinque.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla nomina di un Presidente, che viene comunicato al Consiglio di Amministrazione. I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

La durata in carico dei membri dell'Organismo di Vigilanza è allineata con la durata della nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione di volta in volta nominati e/o confermati. Alla scadenza del termine, i membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dal Consiglio di Amministrazione che confermino e/o sostituiscano in tutto o in parte i membri dell'Organismo di Vigilanza. Se nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano per qualsiasi motivo dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla loro sostituzione con propria delibera.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza (o di singoli membri dello stesso) può avvenire unicamente per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza. Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva: (i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico; (ii) la perdita dei requisiti di autonomia e indipendenza e/o onorabilità e/o professionalità e/o continuità d'azione e/o capacità specifiche richieste per l'incarico; (iii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa. La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il compenso per la carica di membro esterno dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato, è stabilito nella delibera del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina.

Per il migliore espletamento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è anche assegnato un *budget* annuale di spesa, di cui può eventualmente e liberamente disporre, salvo obbligo di rendiconto. Il *budget* può essere integrato in seguito a motivata richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza.

3.2.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza opera con ampia discrezionalità ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con riferimento a tutti i livelli operativi, di cui si avvale al fine di svolgere le seguenti funzioni:

- monitorare costantemente l'efficacia del presente Modello, con particolare riferimento alla sua effettiva idoneità a prevenire la commissione di Reati Rilevanti;
- garantire l'osservanza e la corretta interpretazione delle norme del Codice Etico;
- verificare, anche mediante controlli periodici, il rispetto delle Linee di Condotta e della Normativa Interna nonché rilevare gli eventuali scostamenti che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Funzioni, valutandone le ragioni e i possibili effetti, proponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche ritenute necessarie per prevenire in futuro il verificarsi di tali scostamenti;
- prestare assistenza e consulenza nella redazione della Normativa Interna attuativa del Modello;
- raccogliere, elaborare ed eventualmente conservare le segnalazioni ricevute dai Soggetti Obbligati, ovvero da Terzi Interessati e, in generale, da soggetti esterni, in merito ad eventuali disfunzioni del Modello, e/o a comportamenti non conformi alle Linee di Condotta, alla Normativa Interna o alle norme del Codice Etico;

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

- condurre eventuali indagini interne volte ad accertare l'effettiva infrazione delle procedure previste dal presente Modello e delle norme del Codice Etico;
- segnalare al Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato l'opportunità di apportare modifiche, integrazioni e aggiornamenti al Modello e, in particolare, al Codice Etico, in conformità a quanto previsto al successivo paragrafo 3.6, anche in considerazione di eventuali segnalazioni ricevute dai Soggetti Obbligati ovvero da soggetti esterni in conformità ai punti precedenti, formulando le relative proposte;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Aree di Rischio;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Deltatre, soprattutto nell'ambito delle Aree di Rischio, i cui risultati saranno riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali competenti;
- coordinarsi con il responsabile dell'area People per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con le aree preposte per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Soggetti Obbligati, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base del Decreto;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse a o tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza medesimo;
- interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con eventuali consulenti) e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- promuovere l'esercizio dell'azione disciplinare, ovvero l'applicazione degli appositi rimedi contrattuali, da parte dell'organo della Società di volta in volta istituzionalmente competente, sottoponendo a quest'ultimo l'eventuale notizia di infrazioni del Modello e/o del Codice Etico comunque appresa nell'esercizio e/o a causa delle proprie funzioni.

Al fine di adempiere all'incarico ad essi conferito, i componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno accesso a tutti i documenti e ai dati afferenti alla Società, all'attività svolta dalla stessa, ai suoi dipendenti e

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

collaboratori; nello svolgimento della propria funzione, inoltre, ove necessario in considerazione dei singoli compiti che è chiamato a svolgere, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di tutte le aree della Società, in ragione della professionalità e delle competenze dei soggetti che operano al loro interno.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, in primo luogo, direttamente al Consiglio di Amministrazione, sia per il tramite della relazione annuale che è tenuto a trasmettere al Consiglio di Amministrazione, avente ad oggetto l'attività di verifica e controllo svolta e l'esito della stessa, sia in occasione del verificarsi di eventuali disfunzioni del Modello e/o di comportamenti a rischio posti in essere dai Soggetti Obbligati o da Terzi Interessati, cui potrebbe conseguire l'applicazione di sanzioni alla Società.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, inoltre, al Collegio Sindacale, nel caso in cui si verificano irregolarità, scostamenti rispetto alle prescrizioni del presente Modello e/o qualsiasi altro evento potenzialmente idoneo a determinare la responsabilità di Deltatre ai sensi del Decreto, che sia riconducibile a componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da apposito Regolamento interno predisposto ed approvato dai suoi membri, eventualmente avvalendosi di consulenti esterni. Tale Regolamento disciplina, in particolare, la calendarizzazione delle attività svolte, la verbalizzazione delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché la disciplina delle modalità con cui, in concreto, sono garantiti i flussi informativi dai Soggetti Obbligati allo stesso Organismo di Vigilanza.

3.3 FLUSSI INFORMATIVI

Il presente Paragrafo descrive i principi che conformeranno la redazione del Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza nella parte relativa alla disciplina dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso.

3.3.1. FLUSSI INFORMATIVI A CARICO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI DI VERTICE E DI CONTROLLO

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a generare alcuni flussi informativi nei confronti di organi della Società secondo le seguenti due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato;
- la seconda, almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In particolare, almeno annualmente, l'Organismo di Vigilanza predispose un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale sulla sua attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche relative all'implementazione ed eventuale aggiornamento del Modello e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Aree di Rischio, ecc.) nonché un piano di attività previste per l'anno successivo.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso i Servizi aziendali o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

3.3.2. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I responsabili dei Servizi appartenenti alle singole Aree di Rischio comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Tutti i Soggetti Obbligati hanno il dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza la commissione o la presunta commissione dei Reati Rilevanti, nonché ogni violazione del Codice Etico e del Modello o della Normativa Interna stabilita in sua attuazione. La segnalazione potrà essere fatta tramite:

- (i) una casella di posta cartacea, collocata presso la sala ricezione pacchi e munita di adeguata serratura;
- (ii) un portale accessibile al seguente indirizzo <https://whistleblowing.deltatre.com/#/>;
- (iii) un canale orale, tramite incontro di persona, su richiesta del soggetto segnalante, previo appuntamento.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura degli organi o dei Servizi competenti per quanto riguarda:

- i procedimenti disciplinari azionati per violazioni del Modello;
- i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- l'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o della Normativa Interna stabilita per la sua attuazione.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettua in mala fede segnalazioni non veritiere.

Con riguardo alla disciplina delle segnalazioni in materia Whistleblowing si rimanda a quanto disposto dalla Parte Speciale e dalla procedura Whistleblowing adottata dalla Società.

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

3.3.3. RACCOLTA ED ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI RELATIVI AI FLUSSI INFORMATIVI

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza, ai membri del Collegio Sindacale e agli Amministratori ed a persone da questi espressamente delegati.

3.4 SANZIONI

La previsione di adeguate misure volte alla repressione delle violazioni delle direttive contenute nel presente Modello e, in particolare, delle disposizioni del Codice Etico, oltre a ottemperare all'indicazione in tal senso contenuta nel Decreto (articolo 6, comma 2, lettera e), costituisce un momento fondamentale dell'implementazione del Modello stesso ed è uno dei requisiti essenziali ai fini della esenzione di responsabilità della società.

Il sistema sanzionatorio di seguito indicato è un sistema di misure (le "**Sanzioni**") autonomo ed è finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico. L'applicazione delle Sanzioni non sostituisce né modifica ulteriori, eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto, a prescindere dall'avvio e dall'esito di un procedimento giudiziario e/o dalla concreta irrogazione di sanzioni civili, amministrative o penali nei confronti dei soggetti inadempienti.

Gli uffici e/o le funzioni rispettivamente competenti nei confronti delle varie categorie dei Destinatari informeranno tempestivamente e dettagliatamente l'Organismo di Vigilanza in caso di esercizio dell'azione sanzionatoria per qualsiasi infrazione prevista dal presente sistema disciplinare.

Ricevuta la notizia di una violazione o di una presunta violazione al Codice Etico o al Modello, l'Organismo di Vigilanza si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del Soggetto Obbligato nei cui confronti si procede.

Accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare sul singolo Soggetto Obbligato.

Se la violazione riguarda i Soggetti Obbligati aventi qualifica dirigenziale, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, anche al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in persona del rispettivo Presidente, mediante relazione scritta. In caso di violazione da parte di un membro del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle Sanzioni. Le Sanzioni per le violazioni delle disposizioni

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

del Codice Etico e del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. Le Sanzioni irrogate sono proporzionate alla gravità della violazione.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari passabili di Sanzioni:

- infrazione di scarso rilievo e limitata gravità del Modello e/o del Codice Etico e/o delle procedure aziendali, tali da costituire mera inosservanza di prescrizioni operative (esempio, marginale e/o parziale inosservanza di una previsione contenuta in una procedura, omessa informativa all'Organismo di Vigilanza in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.);
- infrazione del Modello e/o del Codice Etico e/o delle procedure aziendali costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazione del Modello e/o del Codice Etico e/o delle procedure aziendali, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- infrazione del Modello e/o del Codice Etico e/o delle procedure aziendali dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
- infrazione del Modello e/o del Codice Etico e/o delle procedure aziendali ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto.

Le Sanzioni sono di seguito suddivise e descritte in ragione dei potenziali destinatari della loro irrogazione, sia che essi prestino la propria attività internamente alla Società, sia che si tratti di terzi esterni a Deltatre.

Per quanto concerne i soggetti interni alla Società, è necessario distinguere i provvedimenti che possono essere adottati nei confronti di operai impiegati e quadri, dalle sanzioni in cui possono incorrere i dirigenti, nonché dalle misure che possono essere adottate nei riguardi degli Amministratori o i membri del Collegio Sindacale della Società.

(a) Magazzinieri, Impiegati e Quadri

Nel caso in cui il lavoratore, con il proprio comportamento attivo o omissivo, ponga in essere una violazione delle disposizioni del presente Modello, il comportamento in questione

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

costituirà un'infrazione degli obblighi prescritti dall'articolo 2104¹⁴ del Codice Civile, e, conseguentemente, un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro; pertanto, tale condotta sarà considerata alla stregua di un illecito disciplinare agli effetti dell'articolo 2106 del Codice Civile¹⁵.

Come tale, il comportamento del lavoratore sarà sanzionato secondo le previsioni di cui al vigente contratto collettivo nazionale applicabile e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di tutte le altre disposizioni di legge poste a tutela dei lavoratori eventualmente applicabili, nonché del principio di proporzionalità.

In concreto, l'applicazione delle differenti sanzioni avverrà in ragione dell'entità della violazione, e in particolare:

- nel caso di mera violazione della Normativa Interna, o di comportamento non conforme alle sue disposizioni, il lavoratore potrà incorrere nell'applicazione di sanzioni quali (i) il *richiamo verbale*, (ii) la *multa*, (iii) l'*ammonizione scritta*, o (iv) la *sospensione*, a seconda della gravità della violazione posta in essere, dell'eventuale reiterazione di comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello da parte dello stesso soggetto, e, in generale, delle circostanze in cui la condotta è stata posta in essere;
- nel caso in cui la violazione di cui al punto precedente sia posta in essere al fine univoco di porre in essere uno dei Reati Rilevanti da cui possa derivare o meno anche la concreta applicazione nei confronti delle Società di una delle sanzioni previste dal Decreto, il lavoratore potrà incorrere nel *licenziamento*.

Le previsioni di cui alla presente lettera (a) sono da intendersi applicabili anche ai dipendenti di altra società, qualora il potere disciplinare nei confronti di tali soggetti sia, anche temporaneamente, esercitato da Deltatre.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) della Società, anche ai fini del Decreto, spetta alla funzione aziendale a ciò preposta (attualmente l'area People).

(b) Dirigenti

Laddove la condotta non conforme al Modello sia posta in essere da un soggetto che ricopre un incarico dirigenziale, in ragione del particolare rapporto di fiducia che necessariamente deve intercorrere tra l'Azienda e tale soggetto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione/l'Amministratore Delegato oppure il responsabile dell'area Risorse Umane, anche tenuto conto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Commercio, adotterà i provvedimenti maggiormente opportuni, nel rispetto del

¹⁴ “**2104. Diligenza del prestatore di lavoro.** Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

¹⁵ “**2106. Sanzioni disciplinari.** L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (...)”

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

principio di proporzionalità.

Per i lavoratori della Società rientranti nella categoria dirigenziale costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva osservanza ed applicazione del Modello stesso.

Ferma l'eventuale azione risarcitoria, le sanzioni applicabili ai dirigenti della Società, sono individuate, nelle seguenti: (i) *biasimo verbale*, (ii) *biasimo scritto*, (iii) *multa non superiore a dieci ore di retribuzione*, (iv) *sospensione del servizio e della retribuzione non superiore a dieci giorni*, (v) *licenziamento per mancanze con preavviso o senza, a seconda della gravità della violazione*.

(c) Componenti del Consiglio di Amministrazione

Nei confronti degli amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti Sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate.

In ossequio a quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 lettera e del Decreto le misure applicabili agli amministratori della Società sono:

- censura/richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali deleghe;
- revoca dalla carica.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta:

- per la "censura" e la "revoca delle deleghe" all'Organo Amministrativo, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del Consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine anche l'Organismo di Vigilanza e/o il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere;
- per la "revoca" all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza e/o il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini statutariamente previsti, per

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

discutere e deliberare in ordine al procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere.

(d) Componenti del Collegio Sindacale

In caso di violazione da parte di uno o più Sindaci delle regole di comportamento contenute nel Modello l'Organismo di Vigilanza o chiunque altro ne abbia avuto contezza deve tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, che potranno effettuare gli accertamenti e adottare i provvedimenti ritenuti necessari, tra cui la convocazione dell'Assemblea dei Soci in conformità a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

In ossequio all'art. 6, 2° comma, lett. e), del Decreto – a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili nei confronti di detti Destinatari, nel rispetto, tra il resto, dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come in generale previsti al cap. 3.1., sono individuate ne:

- censura/richiamo formale;
- revoca della carica.

In relazione, invece, ai soggetti esterni alla Società (collaboratori, *partners* finanziari e commerciali, terzi interessati in genere), l'eventuale violazione del Modello (ivi incluso il Codice Etico) da parte degli stessi è sanzionata attraverso la possibilità per la Società di risolvere immediatamente (ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1456 c.c.) i singoli contratti conclusi con tali soggetti a fronte del verificarsi di una simile violazione. A tale scopo, anche grazie all'attività di monitoraggio svolta dall'Organismo di Vigilanza, sono inserite all'interno dei i singoli contratti conclusi con tali soggetti apposite clausole contenenti:

- l'impegno della controparte a rispettare le previsioni del Modello adottato dalla Società (ivi incluso il Codice Etico);
- la facoltà per la Società di risolvere il relativo contratto (ai sensi dell'articolo 1456 c.c.) in caso di violazione del Modello (ivi incluso il Codice Etico) posta in essere della relativa controparte contrattuale.

3.5 SANZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

In linea con quanto previsto dalla normativa Whistleblowing di cui al D. Lgs. 24/2023, in aggiunta all'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di competenza dell'ANAC, previste dall'art. 21 del Decreto stesso, la Società prevede l'irrogazione di sanzioni disciplinari nelle seguenti ipotesi:

- qualora il segnalante abbia agito in mala fede riportando informazioni da lui/lei stesso/a ritenute e/o conosciute come non vere;

deltatre	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N. 231/2001 PARTE GENERALE	v. 2.0
-----------------	---	---------------

- per coloro che sono responsabili degli illeciti oggetto di segnalazione;
- per coloro che hanno commesso ritorsioni, hanno ostacolato la segnalazione o hanno tentato di ostacolarla, hanno violato l'obbligo di riservatezza.

Le sanzioni previste dal CCNL di riferimento irrogabili dalla Società saranno differenti in relazione alla qualifica del soggetto che ha commesso la violazione, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

3.6 AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL MODELLO

L'aggiornamento e/o la modifica del Modello sono, normalmente, resi necessari da novità normative o da rilevanti variazioni nelle attività, nella struttura organizzativa ovvero nei processi aziendali.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, il compito di aggiornare, modificare e integrare il presente Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione, che agisce di propria iniziativa, ovvero su segnalazione e proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni aggiornamento del Modello che abbia portata meramente descrittiva può essere apportato direttamente dall'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà poi ad informare il Consiglio di Amministrazione con una sintetica relazione scritta sulle modifiche apportate al Modello.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, rivedere periodicamente ed aggiornare la valutazione del potenziale livello di rischio delle Aree di Rischio. La valutazione del rischio, infatti, potrebbe essere influenzata da fattori quali, a titolo esemplificativo:

- ampliamento delle fattispecie di Reato Rilevante trattate dal Decreto e identificazione di nuove aree di attività o processi aziendali "a rischio";
- mutamenti organizzativi e/o di processo nell'ambito della Società o delle strutture partecipate;
- rilevazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, di comportamenti non in linea con le prescrizioni del Modello nei vari ambiti di attività aziendale; e conseguente valutazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, dell'inadeguatezza di determinate prescrizioni del Modello a prevenire la commissione di reati in una determinata attività sensibile.

La conoscenza degli aggiornamenti da parte dei Soggetti Obbligati e dei terzi interessati è garantita dall'Organismo di Vigilanza, che si avvale a tal fine dell'utilizzo dei metodi maggiormente opportuni (circolari informative, e-mail di aggiornamento, brevi corsi di formazione).
