

PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

Riferimenti documentali	
Titolo	Parte generale del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001
Redattore	Organo Amministrativo
Data	1 luglio 2026
Versione	1.0

Revisione	Data	Natura delle modifiche
Rev. 0	01/07/2026	Prima adozione

INDICE

DEFINIZIONI	1
1 QUADRO NORMATIVO	2
1.2 <i>Natura della responsabilità</i>	2
1.3 <i>Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione</i>	2
1.4 <i>Fattispecie di reato</i>	3
1.5 <i>Apparato sanzionatorio</i>	4
1.6 <i>Delitti tentati</i>	5
1.7 <i>Reati commessi all'estero</i>	5
1.8 <i>Procedimento di accertamento dell'illecito</i>	5
1.9 <i>Modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	5
1.10 <i>Vicende modificative dell'Ente</i>	5
1.11 <i>La responsabilità da reato nei gruppi di imprese</i>	6
2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DBG S.R.L.	7
2.1 <i>Premessa</i>	7
2.2 <i>Gli obiettivi</i>	7
2.3 <i>Il progetto per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 ...</i>	7
2.4 <i>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di DBG S.R.L.</i>	7
2.5 <i>Destinatari del Modello</i>	8
2.6 <i>Prestazioni da parte di terzi</i>	8
2.7 <i>Struttura del Modello organizzativo di DBG S.R.L.</i>	8
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	9
3.1 <i>Ruolo e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza</i>	9
3.2 <i>Principi generali in tema di istituzione dell'Organismo di vigilanza</i>	9
3.3 <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza</i>	10
3.4 <i>Flussi informativi da e verso l'OdV</i>	10
3.4.1 <i>Reporting verso l'OdV: informazioni generali e informazioni specifiche obbligatorie</i>	10
3.4.2 <i>Whistleblowing</i>	11
3.4.3 <i>Reporting dell'Organismo di vigilanza verso l'organo amministrativo</i>	14
4.1 <i>Funzione del sistema disciplinare</i>	16
4.2 <i>Violazione del Modello</i>	16
4.3 <i>Misure nei confronti dei dipendenti</i>	16
4.4 <i>Misure nei confronti degli amministratori</i>	17
4.5 <i>Misure nei confronti dei collaboratori esterni</i>	17
4.6 <i>Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante ("whistleblowing")</i>	17
5 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	18
6 ADOZIONE DEL MODELLO, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO	19
6.1 <i>Verifiche e controlli sul Modello</i>	19
6.2 <i>Aggiornamento e adeguamento</i>	19

DEFINIZIONI

- **Società:** DBG S.R.L., con sede legale a Bergamo (BG), Via XX Settembre n. 58/A
- **Decreto o D.lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche o integrazioni
- **Enti:** qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano le disposizioni di cui al Decreto
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione
- **Linee guida di Confindustria:** documento-guida di Confindustria (aggiornato a giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato dall'organo amministrativo della Società
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche astratto e potenziale, di commissione dei reati di cui al Decreto
- **Protocolli generali di prevenzione:** presidi atti a prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto
- **Codice Etico:** documento che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.). È parte integrante e sostanziale del Modello
- **Organismo di Vigilanza (anche "OdV" o "Organismo"):** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente
- **Consulenti e collaboratori:** soggetti che, in ragione delle proprie competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro
- **Partner commerciali:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa instaura una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società
- **Strumenti di attuazione del Modello:** organigramma, conferimento di poteri (deleghe e/o procure), mansionari, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali adottati dalla Società
- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale (indirizzata al Gestore delle segnalazioni) di informazioni su violazioni - commesse o presunte - del presente Modello, del Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o di procedure interne, acquisite nel contesto lavorativo o nell'ambito di rapporti d'affari con la Società, a tutela dell'integrità della Società
- **Gestore delle segnalazioni:** soggetto autonomo e specificamente formato, incaricato di gestire le Segnalazioni pervenute mediante i canali di Segnalazione interni, formalmente individuato nell'OdV
- **Segnalante:** persona fisica che effettua la Segnalazione di violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società, compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, i fornitori e i *business partner*
- **Segnalato:** persona menzionata nella Segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque coinvolta nella violazione segnalata.

1 QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo tale disciplina gli Enti possono essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, dai Soggetti apicali e dai Soggetti subordinati.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta e autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca (non si sostituisce) a quest'ultima. La responsabilità dell'Ente è esclusa o limitata se lo stesso ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli commessi.

1.2 Natura della responsabilità

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli Enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità è "mista": coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo; l'Ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti dotati di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati).

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'Ente possa essere sanzionato ai sensi del D.lgs. 231/2001 devono essere integrati specifici requisiti, soggettivi e oggettivi.

Il primo requisito prevede che il reato sia commesso da soggetti legati all'Ente da un rapporto qualificato:

- Soggetti in "posizione apicale", con posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente (es. legale rappresentante, amministratori, persone che gestiscono - anche soltanto di fatto - l'Ente);
- Soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei Soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e coloro che svolgono specifiche attività/mansioni sotto la direzione e il controllo di Soggetti apicali (es. collaboratori e consulenti che, su mandato dell'Ente, compiono attività in suo nome e per suo conto).

Il secondo requisito prevede che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'Ente ha tratto - o avrebbe potuto trarre - dal reato un risultato positivo (economico o di altra natura).

Il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità per l'Ente se (congiuntamente):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto Organismo.

Nel caso in cui il reato sia commesso da un Soggetto apicale, l'Ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da Soggetti subordinati, l'Ente può, invece, essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'Ente si è dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di "colpa in organizzazione":

l'Ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 Fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto; le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli Enti, se commessi nel loro interesse o a loro vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. da 24 a 25-undecies del Decreto, nonché dalla L. 146/2006 in materia di reati transnazionali. Alla data di adozione del Modello di DBG S.R.L., i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 sono:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 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);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 D.lgs. 231/2001);
- Reati di 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 e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, 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);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies 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);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro gli animali (art. 25-undevices D.lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10).

L'attività di *Risk Assessment* – a supporto e preliminare all'elaborazione del Modello, conservata agli atti della Società – ha permesso di individuare i reati astrattamente ascrivibili alla Società, che risultano essere:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei 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 e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);

- Reati societari e corruzione tra privati (art. 25-ter D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o 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);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/2001);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10).

Nella Parte Speciale del Modello sono descritte le fattispecie di reato applicabili alla Società, le attività sensibili potenzialmente correlate, i principi generali e i presidi di controllo implementati.

1.5 **Apparato sanzionatorio**

In caso di condanna dell'Ente ai sensi del Decreto, si applicano le seguenti sanzioni:

1. **sanzione pecuniaria**: calcolata tramite un sistema basato su quote determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie di reato, dipende dalla gravità dello stesso, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota è stabilito tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00 a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

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. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'Ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

2. **sanzioni interdittive**: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'Ente viene condannato e nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione se, in questo caso, la commissione del reato è determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee e hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito. Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del pubblico ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa specie di quello per cui si procede.

3. **confisca**: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente;

4. pubblicazione della sentenza di condanna: pubblicazione, a spese dell'Ente, della sentenza, con le modalità di cui all'art. 36 del Codice penale, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I Sezione III del D.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*undevicies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai reati previsti dal D.lgs. 231/2001 commessi all'estero, se:

- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'Ente.

1.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito del procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.lgs. 231/2001 prevede: *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice 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 giudice penale accerta la responsabilità dell'Ente mediante verifica della sussistenza del reato presupposto e analisi di idoneità del Modello adottato. Si ritiene “idoneo a prevenire i reati” il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse essere ritenuto tale minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.9 Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera quale causa di non punibilità per l'Ente solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato commesso;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali del Modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornire caratteristiche specifiche. Quanto alla sua efficacia, il Decreto prevede che il Modello debba avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. Attività sensibili);
- previsione di specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
- previsione di canali di segnalazione interna ai sensi del D.lgs. 24/2023 (attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019);
- previsione del divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata.

Il Decreto prevede che il Modello venga sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, sia nel caso in cui emergessero significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia a seguito di significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente o di aggiornamenti nella normativa di riferimento.

1.10 Vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina, negli artt. da 28 a 33, il regime della responsabilità in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla stessa risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato alla fusione. Se la fusione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli Enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'Ente (o agli Enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.11 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto 231 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente ad un gruppo di imprese.

L'ordinamento giuridico italiano considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, il gruppo risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di Enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche.

Il gruppo non può pertanto considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato: i criteri di imputazione della responsabilità vanno individuati in capo a ciascuna delle società appartenenti al gruppo.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità è intervenuta chiarendo che l'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato deve essere riscontrato in concreto, senza alcun automatismo derivante dall'appartenenza della società a un gruppo. Pertanto, affinché una società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o a un'altra società del gruppo.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DBG S.R.L.

2.1 Premessa

L'adozione del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001 costituisce, per DBG S.R.L. uno strumento di sensibilizzazione dei propri dipendenti e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (es. fornitori, clienti, collaboratori e consulenti), affinché tali soggetti adottino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, sicuri e trasparenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il presente documento è stato elaborato sulla base dei risultati del processo di *Risk Assessment* e *Gap Analysis*, formalizzati nei documenti 'Mappatura e valutazione rischi 231' e 'Gap Analysis – Carenze nel sistema di controllo interno e azioni correttive da implementare', agli atti della Società.

2.2 Gli obiettivi

Il Modello predisposto da DBG S.R.L. si fonda su un complesso, strutturato e organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, ai reati contemplati dal Decreto, per prevenirne la commissione, tramite:

- un sistema normativo (racchiuso nel Codice Etico) che stabilisce le linee di orientamento generali finalizzate a disciplinare le modalità di assunzione delle decisioni nelle Attività "sensibili";
- un sistema di deleghe e la definizione di strutture organizzative che assicurino una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni.

Con l'adozione del Modello, la Società intende pertanto migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistente, al fine di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi 231 connessi alle attività aziendali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di DBG S.R.L., la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, con riferimento al processo di formazione delle decisioni, alla loro trasparenza e tracciabilità, alla previsione di controlli, preventivi e successivi,
- ribadire che DBG S.R.L. non tollera comportamenti illeciti, di nessun tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari ai principi e valori in cui la Società si riconosce.

2.3 Il progetto per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Il processo di elaborazione del Modello si è articolato nelle fasi qui sinteticamente riassunte:

Fasi	Attività
Fase 1	<p>Individuazione delle attività e dei processi (cd. Attività sensibili) nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001, in relazione al business della Società e al contesto di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Raccolta e analisi della documentazione societaria</u> (tra cui: visura camerale; organigramma aziendale; documentazione rilevante in ambito salute e sicurezza sul lavoro, incarichi di consulenza) ▪ Individuazione dei referenti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle Attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere
Fase 2	<p>Analisi delle Attività sensibili:</p> <p>Analisi delle Attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi e ad altri elementi/attività di <i>compliance</i>; individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</p>
Fase 3	<p>Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo:</p> <p>Elaborazione del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001, coerente con le attività di <i>risk assessment</i> e di <i>gap analysis</i> effettuate. Formale approvazione del Modello a cura dell'organo amministrativo della Società.</p>

2.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di DBG S.R.L.

La Società è specializzata nella fornitura di servizi di pulizia civile e industriale, nei servizi di logistica e riparazione POS, offre soluzioni alle problematiche del cliente e fornisce soluzioni personalizzate utilizzando la migliore tecnologia per raggiungere gli obiettivi richiesti.

La rappresentanza della Società spetta all'Amministratore Unico.

La struttura societaria è delineata nell'organigramma aziendale, mantenuto aggiornato, che formalizza le responsabilità organizzative e gestionali assegnate.

Il Modello di DBG S.R.L. è stato elaborato tenendo conto dell'attività svolta dalla Società, della struttura e delle dimensioni della sua organizzazione, delle attività aziendali che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto, del contesto esterno.

In particolar modo, sono stati analizzati: il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, le prassi e le procedure/istruzioni operative vigenti nell'ambito dei processi a maggiore rischio reato.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), si è analizzato il contesto aziendale e si sono valutati i rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.lgs. 81/2008.

Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari in base alla futura evoluzione della Società, del contesto in cui la stessa opera e degli eventuali interventi normativi.

2.5 Destinatari del Modello

Il Modello di DBG S.R.L. si applica:

- agli organi di direzione, amministrazione e controllo;
- agli esponenti aziendali: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società;
- ai dipendenti della Società;
- ai terzi destinatari: coloro che intrattengono rapporti con la Società (es. clienti, fornitori) e soggetti, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, che agiscono, internamente o esternamente, per conto o a favore della stessa (es. consulenti e outsourcer, collaboratori in virtù di contratto di servizi).

L'organo amministrativo e i responsabili di funzione titolari di rapporti con controparti esterne si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di Destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare le disposizioni contenute nel Modello e negli strumenti di attuazione dello stesso (es. deleghe e procure, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali).

2.6 Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni da parte di terzi (es. collaboratori, consulenti e *partner* commerciali), che possano riguardare Attività sensibili devono essere formalmente regolamentate mediante contratto/lettera di incarico che preveda, in capo alla controparte contrattuale:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico adottati DBG S.R.L. nonché le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'ODV di DBG S.R.L.

La Società applicherà forme di tutela (es. risoluzione del contratto, applicazione di penali) laddove sia ravvisata una violazione dei punti di cui sopra, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

2.7 Struttura del Modello organizzativo di DBG S.R.L.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di DBG S.R.L. è composto dalla presente Parte Generale e da una Parte Speciale relativa alle attività e ai processi aziendali a "rischio 231", ai reati potenzialmente applicabili e ai presidi di controllo implementati.

Sono parte integrante del Modello:

- gli strumenti di attuazione dello stesso (es. deleghe e procure, mansionari, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali);
- il Codice Etico.

Tali documenti sono resi disponibili dalla Società secondo le modalità previste per la loro diffusione.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

3.1 Ruolo e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di vigilanza (OdV) autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi all'attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di vigilanza ha il compito di:

- vigilare sull'efficacia del Modello 231 adottato dalla Società nel prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- vigilare sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nello svolgimento delle attività aziendali;
- promuovere l'aggiornamento del Modello a seguito di cambiamenti sopravvenuti nella struttura e nell'organizzazione aziendale, nelle attività svolte dalla Società e/o nel quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di vigilanza deve essere selezionato in base a requisiti di:

- autonomia e indipendenza, da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente della Società e in particolare dai vertici operativi (l'OdV non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali).

L'organo amministrativo mette a disposizione dell'OdV risorse aziendali proporzionate ai compiti affidatigli e approva nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dallo stesso OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. attribuzione di incarichi a consulenti specialistici per determinate attività di verifica).

- professionalità: l'Organismo di vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali).

Al fine di assicurare le professionalità necessarie per l'attività dell'Organismo di vigilanza, è allo stesso attribuito uno specifico *budget* di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno, qualora si rendesse necessario, competenze specialistiche integrative (ad esempio, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro);

- continuità d'azione: l'Organismo di vigilanza è chiamato a svolgere in modo continuativo le attività previste dalla normativa vigente in materia, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

L'OdV resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina e può essere rinominato.

Ai rapporti tra la Società e l'OdV si applicano le norme del Codice civile in tema di mandato.

Nel rispetto della normativa prevista in materia, DBG S.R.L. si è dotata di un Organismo di Vigilanza monocratico, individuato in un professionista esterno in possesso dei requisiti sopra indicati, esperto di *corporate governance* e di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, con ampia e duratura esperienza nell'implementazione di Modelli 231 e nelle relative attività di controllo.

3.2 Principi generali in tema di istituzione dell'Organismo di vigilanza

La nomina a componente dell'Organismo di vigilanza è subordinata al rispetto dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità, quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che l'ODV è chiamato a svolgere.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti degli organi sociali;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'ODV;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, 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.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riguardo ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesti:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (es. conflitti di interesse, relazioni di parentela con Soggetti apicali);
- di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali - per quanto di propria competenza in ragione dell'incarico conferito - previste dal Modello e dal Codice Etico adottati da DBG S.R.L..

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'OdV è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale e riporta esclusivamente all'organo amministrativo della Società, il quale verifica la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'OdV e il mandato allo stesso assegnato.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

Sul piano operativo, l'Organismo di Vigilanza:

- effettua verifiche periodiche volte ad accertare l'effettivo rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare, l'OdV accerta che le procedure e i presidi di controllo adottati siano effettivamente implementati e documentati in maniera conforme;
- promuove e monitora le iniziative per la diffusione del Modello e per la formazione e sensibilizzazione del personale;
- si coordina con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni al fine di: (i) tenere monitorate le attività a rischio reato; ii) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente; iii) verificare che i presidi di controllo previsti nel Modello siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre gli opportuni adeguamenti.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di vigilanza:

- (i) ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo;
- (ii) si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possono essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

L'attività di verifica dell'Organismo di vigilanza tende in una duplice direzione:

- (i) qualora emergesse un basso livello di attuazione dei presidi di controllo, è compito dell'ODV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale situazione. Si tratterà, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - a. sollecitare i responsabili delle funzioni organizzative interne al rispetto del Modello;
 - b. indicare quali correzioni e modifiche debbono essere apportate alle vigenti prassi operative;
 - c. segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili di funzione e all'organo amministrativo.
- (ii) qualora invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello, i presidi di controllo risultassero integralmente e correttamente attuati, ma si rivelassero non idonei a mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, sarà l'ODV a doversi attivare per garantirne l'integrazione e/o l'aggiornamento. Tempi e forme di tale adeguamento non sono predeterminati; i tempi devono intendersi come i più solleciti possibili e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

3.4 Flussi informativi da e verso l'OdV

3.4.1 Reporting verso l'OdV: informazioni generali e informazioni specifiche obbligatorie

Il D.lgs. 231/2001 contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza. A tal fine, l'ODV identifica in via generale o su base particolare le informazioni - necessarie e/o opportune ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello - che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'ODV stesso, da parte delle funzioni aziendali coinvolte nelle Attività sensibili (c.d. flussi informativi periodici).

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV, tramite indirizzo di posta elettronica dedicato:

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evince la commissione dei reati, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da Soggetti apicali e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative a eventuali cambiamenti organizzativi interni;
- gli eventuali aggiornamenti apportati al sistema delle deleghe e delle procure.

L'OdV, anche mediante l'elaborazione di apposita procedura operativa o *template* dei flussi, stabilisce le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle Attività sensibili devono trasmettere, dando indicazioni in merito alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni devono essere inoltrate.

3.4.2 *Whistleblowing*

3.4.2.1 *La normativa di riferimento*

L'art. 54-bis D.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine *whistleblowing*.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 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", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato il citato art. 54-bis e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.lgs. 231/2001 circa la presentazione e gestione delle Segnalazioni (art. 6 comma 2-bis, 2-ter, 2-quater D.lgs. 231/2001), al fine di migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, tutelare con maggiore intensità gli autori delle Segnalazioni e incentivare il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Da ultimo, il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, c.d. "Decreto *Whistleblowing*" ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico, l'integrità dell'ente pubblico o privato, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o di rapporti di collaborazione o d'affari.

Il D.lgs. 24/2023 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, abrogando i commi 2-ter e 2-quater e modificando il comma 2-bis. Il citato art. 6 prevede che i Modelli ex D.lgs. 231/2001 debbano indicare i canali di segnalazione interna adottati ed esplicitare il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole indicate nel Modello 231 con specifico riferimento alla disciplina del *Whistleblowing*.

In tale contesto, DBG S.R.L. incentiva e protegge chiunque, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative o del proprio incarico, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, decida di farne segnalazione (c.d. *whistleblower*).

In particolare, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, la Società:

- ha istituito canali di Segnalazione interni mettendo a disposizione dei Segnalanti una piattaforma informatica in grado di garantire la massima riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e del contenuto della Segnalazione;
- ha affidato l'incarico di gestire la ricezione, l'istruttoria e l'archiviazione delle Segnalazioni che dovessero pervenire tramite i canali interni al Gestore delle segnalazioni, individuato nell'OdV, dotato dei requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza previsti dalla normativa vigente in materia;
- ha adottato specifica Procedura *Whistleblowing* approvata dall'organo amministrativo della Società con lo scopo di regolamentare l'iter di invio, ricezione, gestione e archiviazione delle Segnalazioni e di fornire al Segnalante indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, le modalità di trasmissione delle Segnalazioni e le forme di tutela offerte dalla legge.

La procedura è disponibile sul sito internet aziendale al link: <https://dbg.it/> nella sezione Whistleblowing;

- vieta ogni atto di ritorsione, anche solo tentato o minacciato, che possa provocare un danno ingiusto nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- ha previsto nel sistema disciplinare di cui alla presente Parte Generale specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rilevano infondate.

La normativa vigente in materia attribuisce al datore di lavoro l'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della Segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla Segnalazione (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del Segnalante").

La normativa prevede altresì che l'adozione di misure discriminatorie o comunque ritorsive nei confronti dei Segnalanti possa essere denunciata all'Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale dallo stesso indicata.

L'eventuale licenziamento ritorsivo del Segnalante è "nullo", così come il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

3.4.2.2 *Chi può segnalare*

Sono legittimati a inviare Segnalazioni tutti i Destinatari del presente Modello:

- persone fisiche con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società (anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto);

- i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale (anche se in periodo di prova) e i soggetti che si trovano anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Società, pur non rivestendo la qualifica di dipendenti (es. stagisti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti);
- coloro che cooperano e collaborano con la Società – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi (es. lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti);
- fornitori, *partner* commerciali ed eventuali ulteriori categorie di soggetti che l'organo amministrativo – di concerto con l'Organismo di Vigilanza - potrà individuare in relazione ai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

3.4.2.3 Oggetto e contenuto delle segnalazioni

La Segnalazione può riguardare comportamenti, azioni od omissioni che ledono l'integrità della Società, in particolare:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Società ai sensi del Decreto 231;
- condotte illecite rilevanti ai sensi della disciplina 231 che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, rappresentano violazioni del Modello 231, del Codice Etico adottato da DBG S.R.L. e/o di procedure/istruzioni operative in essi richiamate;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE, relativi a particolari settori, tra cui contratti pubblici, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela dell'ambiente (es. reati ambientali, scarico ed emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua, oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (es. frode, corruzione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (es. vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle Società);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (es. violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, comportamenti volti a ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese).

Possono essere segnalate sia le violazioni commesse, sia quelle che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, così come possono essere segnalati quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare le citate violazioni.

Le Segnalazioni anonime sono consentite e ritenute ammissibili purché adeguatamente documentate e circostanziate, con descrizione puntuale di fatti e situazioni, al fine di scongiurare il rischio di denunce infondate.

Le Segnalazioni non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi o per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta, etc.) ma dovranno essere Segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Sono inoltre vietate e considerate non rilevanti e non perseguibili, le Segnalazioni:

- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito, o comunque palesemente prive di fondamento e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio");
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali, volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della/e persona/e a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- relative a informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico (es. informazioni riportate su mezzi di comunicazioni - giornali, siti internet - e sentenze).

3.4.2.4 I canali interni e l'iter di gestione delle segnalazioni

Le Segnalazioni dovranno pervenire mediante:

- Piattaforma informatica: <https://dbg.whistlelink.com/> (**canale prioritario e preferenziale**)

Nel caso in cui non fosse possibile usare la Piattaforma on-line:

- Posta ordinaria/raccomandata: la comunicazione dovrà essere indirizzata al Gestore delle segnalazioni presso la sede legale della Società, in Bergamo (BG) Via XX Settembre, n. 58/A.

In tal caso, la Segnalazione va inserita in **due buste chiuse** includendo: i) nella prima, i dati identificativi del segnalante per poter interloquire con il Gestore; ii) nella seconda, l'oggetto della Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al Gestore delle segnalazioni - Whistleblowing"**.

La Piattaforma informatica consente l'invio di Segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Il Segnalante può, infatti, lasciare un messaggio attraverso la pagina in forma anonima e non è necessario che fornisca un indirizzo e-mail o un numero di telefono.

Al termine della compilazione del Modulo di segnalazione, il Segnalante dovrà annotare il codice che identifica in modo univoco la Segnalazione, automaticamente generato dalla Piattaforma. Tali credenziali consentiranno al Segnalante di monitorare lo stato di lavorazione della sua Segnalazione ed eventualmente interloquire con il Gestore delle segnalazioni.

Il Segnalante, tramite la Piattaforma, può altresì richiedere un incontro riservato con il Gestore delle segnalazioni, il quale ne garantisce lo svolgimento - in luogo adatto a consentire la riservatezza del Segnalante - entro un termine di 15 giorni, avendo cura di verbalizzarlo previa verifica e conferma del Segnalante.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, il Gestore delle segnalazioni deve effettuare i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del Segnalante, del Segnalato, di eventuali altre persone coinvolte, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni invia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni fornisce un riscontro al Segnalante (entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento), dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

L'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001 con funzioni di garante del funzionamento e dell'osservanza del Modello 231 è competente nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

Effettuate le opportune analisi e valutazioni, il Gestore delle segnalazioni informa degli esiti l'organo amministrativo il quale, sussistendone i presupposti, avvia l'*iter* procedurale di contestazione e di eventuale applicazione di sanzioni.

Allo stesso modo, il Gestore delle segnalazioni provvede, trasmettendo adeguata relazione all'organo amministrativo, ove accerti che la Segnalazione, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa dal Segnalante con dolo o colpa grave, affinché venga valutata l'opportunità di intraprendere nei confronti dello stesso i necessari provvedimenti disciplinari.

3.4.2.5 Segnalazione esterna ad ANAC

Le Segnalazioni esterne (tramite il portale ANAC dedicato) sono ammesse esclusivamente in merito a presunte violazioni del diritto dell'UE come sopra meglio specificate, solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- nel contesto lavorativo non è stato attivato il canale di Segnalazione interno o questo non è conforme alle prescrizioni del D.lgs. 24/2023;
- la Segnalazione non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ogni caso, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

3.4.2.6 Divulgazione pubblica

Le presunte violazioni del diritto UE possono essere segnalate ricorrendo alla divulgazione pubblica (ad esempio, mediante stampa e mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone quali social network, Facebook, Twitter, etc.) unicamente al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal D.lgs. 24/2023;
- il Segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- il Segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

Anche in tali casi, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

3.4.2.7 *Le tutele del Segnalante e del Segnalato*

DBG S.R.L. garantisce i Segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma (anche tentata o minacciata) di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla Segnalazione che provoca o potrebbe provocare al Segnalante un danno ingiusto, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese:

- al facilitatore (persona che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente.

La riservatezza è garantita anche nel caso di Segnalazioni effettuate, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, nonché a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC. Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di sanzione amministrativa pecuniaria.

3.4.2.8 *Perdita delle tutele*

Le tutele sopra descritte non si applicano nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate, nonché manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o l'immagine della Società. Tra l'altro, la violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di Segnalazioni che si rivelano infondate rappresentano comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società e per questa ragione puniti mediante il sistema sanzionatorio ivi previsto.

Qualsiasi illecito o abuso dei canali di gestione delle Segnalazioni commesso da soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (es. fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.) è sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.

3.4.2.9 *Raccolta e conservazione delle informazioni*

Le Segnalazioni ricevute e la relativa documentazione acquisita dal Gestore delle segnalazioni sono dallo stesso conservate a garanzia di tracciabilità delle attività svolte - nella Piattaforma informatica cui il Gestore delle segnalazioni ha accesso riservato o in archivio dedicato, cartaceo o informatico, per le Segnalazioni ricevute mezzo posta ordinaria - avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite. L'accesso a tale archivio è consentito ai soli soggetti eventualmente autorizzati, di volta in volta, dal Gestore delle segnalazioni.

Tutta la documentazione è conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della stessa, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del Segnalato o del Segnalante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Le credenziali di accesso alla Piattaforma informatica sono conosciute solo dal Gestore delle segnalazioni ovvero dai soggetti da questo espressamente autorizzati; eventuali documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito solo al Gestore delle segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente dallo stesso autorizzati.

Le Segnalazioni orali e quelle effettuate mediante incontro diretto sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione.

3.4.3 *Reporting dell'Organismo di vigilanza verso l'organo amministrativo*

L'Organismo di vigilanza riferisce all'organo amministrativo in merito alle verifiche svolte per accertare l'effettiva attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici.

L'Organismo di vigilanza predispone, a tal fine, con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, avente ad oggetto:

- sintesi e risultanze dei controlli svolti dall'ODV nel periodo in esame;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento e nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;

- valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e/o contenuto;
- segnalazioni ricevute dal Gestore delle segnalazioni tramite i canali interni adottati dalla Società ai sensi del D.lgs. 24/2023;
- rendiconto delle spese sostenute.

L'organo amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'ODV.

Parimenti, l'ODV ha facoltà di richiedere, attraverso le funzioni competenti, la convocazione dell'organo amministrativo per motivi urgenti e ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per questioni che attengano il funzionamento e/o l'efficace attuazione del Modello.

4 SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Funzione del sistema disciplinare

DBG S.R.L. condanna qualsiasi comportamento non conforme alla legge, al Modello, agli strumenti di attuazione dello stesso (es. procedure/istruzioni operative interne) e al Codice Etico adottati dalla Società, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata al Gestore delle segnalazioni, con le modalità descritte nel paragrafo 3.4.2, fermi restando i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV o qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la violazione delle misure di tutela del Segnalante di condotte illecite, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di Segnalazioni che si rivelano infondate;
- il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole indicate nel Modello e nel Codice Etico con riferimento alla disciplina del *Whistleblowing* di cui al D.lgs. 231/2001, nonché della Procedura di gestione delle segnalazioni adottata dalla Società.

4.2 Violazione del Modello

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da DBG S.R.L. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

In particolare, il sistema disciplinare adottato sanziona tutte le infrazioni del Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione, nel rispetto del principio di proporzionalità tra l'illecito rilevato e la sanzione comminata.

Il potere disciplinare di cui al D.lgs. 231/2001 è esercitato dall'organo amministrativo, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, ove applicabili.

Ai fini dell'ottemperanza del D.lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello, la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi e alle prescrizioni dello stesso, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, che:

(a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

e/o

(b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

e/o

(c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

4.3 Misure nei confronti dei dipendenti

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale legato a DBG S.R.L. da qualsiasi contratto di lavoro, con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) deve attenersi: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL di categoria.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico adottati dalla Società, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a. Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni degli stessi;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse dal personale.

b. Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (es. violazione reiterata delle prescrizioni previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni degli stessi);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse dal personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse dal personale.

c. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- rilevante inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello, dal Codice Etico e/o da procedure/istruzioni operative interne rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri soggetti appartenenti al personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.
- Licenziamento per giustificato motivo:
- violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e/o di procedure operative interne con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/01;
- segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 effettuate con colpa grave che si rivelano infondate;

d. Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e tali da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- segnalazione, con dolo, di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 che si rivelano infondate

4.4 Misure nei confronti degli amministratori

Se la violazione riguarda gli amministratori della Società, nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la stessa, può esserne deliberata la revoca dalla carica.

Gli amministratori rispondono altresì nelle ipotesi di mancata istituzione dei canali di Segnalazione (*whistleblowing*) e/o di mancata adozione o non conformità delle procedure per effettuare e gestire le citate Segnalazioni.

4.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

DBG S.R.L. prevede clausole risolutive espresse che determinano la risoluzione del contratto nelle ipotesi in cui la controparte contrattuale tenga condotte in violazione delle prescrizioni di cui al Modello e al Codice Etico adottati dalla Società tali da comportare il rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/01. Resta salvo e impregiudicato il diritto di DBG S.R.L. di chiedere il risarcimento dei danni che le predette condotte cagionino a carico della Società.

4.6 Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante (“whistleblowing”)

In accordo con quanto previsto dalle “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di rapporto di lavoro pubblico o privato”, le Segnalazioni infondate, commesse con dolo o colpa grave, nonché le violazioni delle misure a tutela del Segnalante o il compimento di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante in buona fede, così come qualsiasi abuso o utilizzo improprio dei canali interni di Segnalazione adottati dalla Società, costituiscono gravi violazioni disciplinari, sanzionabili secondo quanto previsto nei paragrafi precedenti.

Il licenziamento ritorsivo del Segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante in buona fede.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono dettate da ragioni totalmente estranee alla stessa.

5 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Per una efficace attuazione del Modello, la Società ne promuove la conoscenza da parte di tutti i Destinatari, con modalità e grado di approfondimento diversificato.

Le attività formative sono differenziate a seconda che si rivolgano ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche Attività sensibili, agli amministratori.

L'attività di diffusione e comunicazione del Modello sono operativamente affidate all'organo amministrativo della Società e sono soggette alla supervisione dell'Organismo di vigilanza il quale, nell'ambito dei compiti allo stesso attribuiti dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è chiamato a monitorare le iniziative adottate.

La formazione e informazione in materia 231 ha ad oggetto anche la procedura di gestione delle Segnalazioni (*whistleblowing*) adottata dall'organo amministrativo della Società e richiamata nella presente Parte Generale, per fornire adeguata informativa con riferimento a:

- disciplina in materia di segnalazioni Whistleblowing di cui al D.lgs. 24/2023;
- funzionamento e accesso ai canali di Segnalazione e agli strumenti messi a disposizione dalla Società;
- ruolo e compiti del Gestore delle segnalazioni;
- tutele riconosciute ai Segnalanti e al Segnalato;
- provvedimenti applicabili in caso di accertamento di ritorsioni, ostacolo alla Segnalazione e violazione degli obblighi di riservatezza, nonché in caso di Segnalazioni effettuate in mala fede o viziate da dolo o colpa grave.

I soggetti esterni (clienti, fornitori, collaboratori a vario titolo, consulenti, etc.) sono informati - tramite specifiche informative - dell'attivazione del canale interno di Segnalazione e della possibilità di consultare la relativa Procedura.

6 ADOZIONE DEL MODELLO, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

6.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di vigilanza, con cadenza annuale, redige un programma di vigilanza che prevede un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione delle attività e dei processi oggetto di analisi.

L'OdV può avvalersi sia dell'ausilio di funzioni interne alla Società sia di consulenti esterni.

6.2 Aggiornamento e adeguamento

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" - in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto - le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali, per adeguamenti normativi o sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico, sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo della Società, anche sulla base di eventuali proposte avanzate dall'ODV.

L'Organismo di vigilanza vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.