



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO
LEGISLATIVO 231/2001**

Approvato con determina dell'Amministratore Unico in data 01/10/2025

Indice:

1.	<i>QUADRO NORMATIVO</i>	5
1.1.	<i>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001</i>	5
1.2.	<i>FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</i>	5
1.3.	<i>APPARATO SANZIONATORIO</i>	7
1.4.	<i>REATI COMMESSI ALL'ESTERO</i>	9
1.5.	<i>MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</i>	9
1.6.	<i>LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</i>	11
2.	<i>DESCRIZIONE DELL'ENTE</i>	12
2.1.	<i>DEEP CONSULTING S.R.L.: ORGANIZZAZIONE E REALTÀ OPERATIVA</i>	12
3.	<i>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE</i>	15
3.1.	<i>PREMESSA</i>	15
3.2.	<i>IL PROGETTO DI DEEP CONSULTING S.R.L. PER L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</i>	15
3.3.	<i>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DEEP CONSULTING S.R.L.</i>	17
3.4.	<i>INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI RISCHI DI COMMISSIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001</i>	19
3.5.	<i>DESTINATARI</i>	19
3.6.	<i>IL CODICE ETICO</i>	19
4.	<i>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	21
4.1.	<i>PREMESSA</i>	21
4.2.	<i>REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI</i>	21
4.3.	<i>NOMINA</i>	22
4.4.	<i>DECADENZA E REVOCÀ DALLA CARICA</i>	22
4.5.	<i>DURATA IN CARICA</i>	23
4.6.	<i>FUNZIONI E POTERI</i>	23
4.7.	<i>REGOLE DI CONDOTTÀ</i>	25
4.8.	<i>SEGNALAZIONI ALL'ODV</i>	25
4.9.	<i>RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI</i>	26
4.10.	<i>REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETÀ</i>	27
4.11.	<i>SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NORMATIVE NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING)</i>	28
5.	<i>IL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	29

5.1.	<i>PREMESSA</i>	29
5.2.	<i>MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI</i>	30
5.3.	<i>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</i>	32
5.4.	<i>MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO</i>	32
5.5.	<i>MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI</i>	33
6.	<i>LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE</i>	33
7.	<i>ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO</i>	34
8.	<i>PARTE SPECIALE</i>	35
8.1.	<i>PREMESSA</i>	35
8.2.	<i>LE ATTIVITÀ SENSIBILI</i>	36
8.3.	<i>IL SISTEMA DEI CONTROLLI</i>	37
8.4.	<i>PRINCIPI DI COMPORTAMENTO</i>	37
8.5.	<i>PRINCIPI DI CONTROLLO</i>	38
9.	<i>ATTIVITÀ SENSIBILI</i>	40
9.1.	<i>ACQUISIZIONE DELLE COMMESSE</i>	40
9.2.	<i>GESTIONE DELLA COMMESSA</i>	45
9.3.	<i>GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI DELIVERY</i>	49
9.4.	<i>PARTECIPAZIONE A PROGETTI FINANZIATI DA ENTI PUBBLICI EUROPEI E NAZIONALI</i>	53
9.5.	<i>GESTIONE DEI CONTENZIOSI GIUDIZIALI O STRAGIUDIZIALI E DEI PROCEDIMENTI ARBITRALI</i>	57
9.6.	<i>GESTIONE DELLE ATTIVITÀ PER L'OTTENIMENTO DI CONTRIBUTI/FINANZIAMENTI, ANCHE SOTTO FORMA DI CREDITO D'IMPOSTA</i>	60
9.7.	<i>GESTIONE DELLE ISPEZIONI</i>	64
9.8.	<i>GESTIONE DEGLI INVESTIMENTI</i>	68
9.9.	<i>GESTIONE DEGLI ACQUISTI</i>	70
9.10.	<i>SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE (COMPRESI I SOGGETTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE O LA CUI ASSUNZIONE È AGEVOLATA)</i>	75
9.11.	<i>GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI (PAGAMENTI E INCASSI)</i>	81
9.12.	<i>GESTIONE DEI RAPPORTI INFRAGRUPPO</i>	86
9.13.	<i>ELABORAZIONE DEL BILANCIO E DEL RENDICONTO FINANZIARIO</i>	89
9.14.	<i>PREDISPOSIZIONE DI DICHIARAZIONI DEI REDDITI O DI SOSTITUTI D'IMPOSTA O DI ALTRE DICHIARAZIONI FUNZIONALI ALLA LIQUIDAZIONE DI TRIBUTI IN GENERE</i>	92
9.15.	<i>GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI SOCIETARI</i>	95
9.16.	<i>GESTIONE DELLE RISORSE INFORMATICHE</i>	97
9.17.	<i>GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA AMBIENTALE</i>	102
9.18.	<i>SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</i>	104

TABELLA DI IDENTIFICAZIONE DELLE MODIFICHE

Rev.	Data	Natura della modifica
	01/10/2025	Adozione

1. QUADRO NORMATIVO

1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “**D.Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹, il Legislatore ha introdotto la disciplina della “*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*” che trova applicazione nei confronti degli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo quanto previsto dal Decreto, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte di esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o, semplicemente, “apicali”) e di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).²

La responsabilità amministrativa delle Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e, a determinate condizioni, si affianca a quest’ultima.

L’ampliamento di responsabilità introdotto con l’emanazione del D.Lgs. 231/2001 mira - sostanzialmente - a coinvolgere, nella punizione di determinati reati, il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001, non pativano dirette conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società.

Tuttavia, la responsabilità amministrativa è esclusa se l’ente ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.2. FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

In base al D.Lgs. 231/2001, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 23 a 25 *undevicies* del D.Lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di “Reati transnazionali”), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 (**All.1**) possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

¹ Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a”.

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali, ad esempio, corruzione, concussione, peculato, abuso d'ufficio, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di criminalità organizzata (**art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la fede pubblica (**art. 25 bis D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro l'industria ed il commercio (**art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001**);
- reati societari (quali ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione richiamati dall'**art. 25 ter D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 quater del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la personalità individuale (**art. 25 quater.1 e art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001**);
- reati transnazionali;
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (richiamati dall'**art. 25 octies.1 D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies D.Lgs. 231/2001**);
- delitto 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**);
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito e favoreggimento dell'immigrazione clandestina (**art. 25 duodecies**

D.Lgs. 231/2001);

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (**art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001**);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo (**art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001**);
- reati tributari (**art. 25 *quinquiesdecies* D.Lgs. 231/2001**);
- reati di contrabbando (**art. 25 *sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro il patrimonio culturale (**art. 25 *septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001**);
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25 *duodecgies* del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro gli animali (**art. 25 *undevicies* del D.Lgs. 231/2001**).

L'articolo 23 del D.Lgs. 231/2001 “Inosservanza delle sanzioni interdittive” prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

1.3. APPARATO SANZIONATORIO

Gli **artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001** prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra richiamati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, “Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente” che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata da parte del Giudice attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l’ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva³.

Inoltre, ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del D.Lgs. 231/2001⁴, è possibile la

³ Si veda, a tale proposito, l’art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: “1. Può essere disposta l’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività se l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall’esercizio dell’attività. 2. Il giudice può applicare all’ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l’ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività e non si applicano le disposizioni previste dall’articolo 17”.

⁴ “Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l’applicazione di una sanzione interdittiva che determina l’interruzione dell’attività dell’ente, il giudice, in luogo dell’applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell’attività dell’ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l’ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l’interruzione dell’attività dell’ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull’occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell’attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l’illecito da parte dell’ente. Nell’ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l’adozione e l’efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell’attività viene confiscato. La prosecuzione dell’attività da parte del commissario non può essere disposta quando l’interruzione dell’attività consegue all’applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva”.

4 L’art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: “1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché

prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001⁵, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- ii. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Elemento caratteristico dell'apparato normativo dettato dal D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'ente. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.”

⁵ L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: “1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.”

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione 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 della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso.

Per essere esente da responsabilità, l'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In tal caso, dunque, si assisterà ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa sarà, pertanto, tenuta a provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cfr. Parte Speciale del presente Modello);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire (cfr. Parte Speciale del presente Modello);

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (cfr. Parte Speciale, attività sensibile “Gestione dei flussi finanziari – incassi e pagamenti”);
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l’art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico - strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate.

1.6. LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che “*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*”.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, parzialmente modificate il 31 marzo 2008, aggiornate il 23 luglio 2014 e da ultimo nel mese di giugno 2021, approvate da parte del Ministero della Giustizia.

In particolare, le Linee Guida elaborate da Confindustria suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, le attività di *risk assessment* e *risk management*, prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione/aggiornamento del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo precedenti;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

L'eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate come riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dall'ente.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

2. DESCRIZIONE DELL'ENTE

2.1. DEEP CONSULTING S.R.L.: ORGANIZZAZIONE E REALTÀ OPERATIVA

DEEP CONSULTING S.r.l. (di seguito anche “**DEEP CONSULTING**” o la “**Società**”) con sede legale a Roma, in Via Pio Emanuelli n. 1, è una società che si occupa di consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica, prestazione di servizi nel campo dell'informatica e delle telecomunicazioni, realizzazione e commercializzazione di prodotti e sistemi informatici, ricerca e sviluppo sperimentale e corsi di formazione in informatica.

La Società è specializzata nella progettazione e nell'implementazione *end-to-end* di soluzioni ICT, con particolare *focus* sui mercati delle telecomunicazioni, dell'energia, delle *utility* multiservizi, dell'industria aerospaziale e della difesa, con competenze specifiche nelle tecnologie per le reti di telefonia mobile di quinta generazione (5G) e nelle tecnologie aerospaziali di tipo cubesat.

La Società appartiene al Gruppo multinazionale Spindox (di seguito anche “Gruppo Spindox” o il “Gruppo”); infatti, è controllata al 100% da Spindox S.p.A.

La Società è gestita da un Amministratore Unico investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, senza limiti di importo.

L'organizzazione delle Funzioni è rappresentata nel l'Organigramma aziendale (**All. 2**).

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma della Società non implicano necessariamente la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito

anche solo “Modello”), salvo che tali modifiche comportino significativi mutamenti delle regole previste dal presente Modello.

La Società, inoltre, riceve servizi da Spindox S.p.A. secondo quanto previsto dal contratto di consulenza infragruppo e successivo addendum. In particolare, si tratta di:

A. Assistenza e supporto in materia amministrativa, contabile e fiscale:

- Assistenza tecnica nella formazione dei bilanci di esercizio;
- Controllo della posizione finanziaria netta, individuazione del fabbisogno finanziario e scelta delle modalità di acquisizione dello stesso.

B. HR e formazione:

- supporto nella definizione delle forme contrattuali dei collaboratori: individuazione delle forme contrattuali più adatte, a seconda dei bisogni del Committente e del collaboratore/dipendente;
- ricerca, selezione e formazione del personale: assistenza e supporto in ambito di Selezione, Assunzione e Gestione del personale, compresi i soggetti appartenenti a categorie protette o la cui assunzione è agevolata.

C. Assistenza e supporto in ambito legale

D. Assistenza e supporto in ambito del processo del Sistema di Gestione Qualità e Parità di Generi:

- con decorrenza dal mese di agosto 2024, Spindox S.p.A. conduce tutte le attività legate ai "sistemi di gestione certificati" in essere.

E. Supporto servizi Office IT e assistenza utente finale:

- gestione parco hardware e software, piano acquisti e rinnovi hardware e software;
- gestione connettività di rete e sistemi server;
- crittografia degli accessi.

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta, contempla diverse previsioni relative al governo della Società;
- il Codice Etico del Gruppo Spindox che è stato formalmente recepito;
- il contratto di consulenza intercorrente con Spindox S.p.A. e relativo *addendum*;
- la nomina di un Revisore;
- le certificazioni aziendali di cui la Società si è dotata, tra cui ISO 9001:2015 per la gestione qualità e formazione, ISO/IEC 20000-1:2018 per i sistemi di gestione dei servizi IT, ISO/IEC 27001:2013 per i sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni, ISO 14001:2015 per i sistemi di gestione ambientale, ISO 45001:2018 per

i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, e UNI/PDR 125:2022 per la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere;

- la nomina di un RSPP;
- la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, tra cui il Documento di Valutazione dei Rischi adottato.

L'insieme degli strumenti di governance adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01).

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE

3.1. PREMESSA

La decisione della Società di dotarsi di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi D.Lgs. 231/2001, rappresenta non solo il mezzo per minimizzare il rischio di commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma altresì un atto di responsabilità sociale nei confronti di tutti i portatori di interessi (personale, clienti, fornitori, partner etc.) oltre che della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte della Società, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Deep Consulting stessa di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di adozione del Modello per la prevenzione dei reati al fine di conformarsi a quanto previsto dalle *best practices*, dalla dottrina e dalla giurisprudenza esistente in materia.

Il Modello è stato redatto ispirandosi ai contenuti del Modello adottato da Spindox S.p.A. e seguendo le stesse fasi di progetto, in quanto applicabili, dal momento che il Gruppo ritiene fondamentale che le società raggiungano i più elevati standard di compliance.

3.2. IL PROGETTO DI DEEP CONSULTING S.R.L. PER L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La metodologia scelta per l'adozione del Modello della Società, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative e strutturazione in fasi, è stata elaborata al fine di rispettare quanto delineato dalle *best practices* esistenti in materia e, comunque, tenendo in considerazione quanto previsto dalle linee guida applicabili.

Il Progetto di adozione del Modello si è articolato nelle fasi di seguito riportate:

Fase 1) - Risk Assessment:

Raccolta ed analisi della documentazione rilevante; realizzazione dell'intervista dell'Amministratore Unico; rilevazione delle attività sensibili e relativa valutazione in merito al potenziale rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; condivisione con il soggetto intervistato delle risultanze della prima fase.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- rischio astratto di reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di condotte illecite

nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
Rischio astratto reato			

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli *standard* di controllo esistenti.

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
Livello di compliance			

Fase 2) - Gap Analysis/Definizione dei protocolli di controllo:

Analisi delle attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un Modello “a tendere”, ossia conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001; predisposizione della *Gap Analysis* (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello a tendere; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con l’Amministratore Unico).

In particolare, il documento di *Gap Analysis* è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un’organizzazione volta ad evitare la commissione di reati. Gli *standard* di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell’ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Esistenza di procedure/linee guida formalizzate*: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi*: verificabilità *ex post* del processo di decisione, autorizzazione

e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate;

- *Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti*: identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento all'interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività;
- *Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate*: formalizzazione di poteri di firma e di rappresentanza coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

Il documento di *Gap Analysis* include, altresì, un *Action Plan*, contenente le priorità per l'esecuzione degli interventi per l'adeguamento dei sistemi di controllo a fronte dei dati raccolti e dei *gap* rilevati.

Fase 3) - Definizione del Modello 231 e attività successive:

Il progetto di adozione del Modello ha consentito di individuare i miglioramenti necessari per portare il livello di *compliance* a livello “alto” per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare il rischio di commissione di reati. Tali miglioramenti sono stati effettuati dalla Società per allinearsi a quanto richiesto dalla normativa vigente.

Predisposizione della bozza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; condivisione della bozza predisposta con l'Amministratore Unico; approvazione del Modello Organizzativo da parte dell'Amministratore Unico.

Le stesse fasi di progetto, in quanto applicabili, saranno poste in essere in occasione degli ulteriori aggiornamenti del Modello.

3.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DEEP CONSULTING S.R.L.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Società ha comportato, dunque, un'attività di adeguamento dei protocolli preesistenti ai principi di controllo introdotti con il D.Lgs. 231/2001, al fine di limitare il rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Come già accennato, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7, il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del co. 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, DEEP CONSULTING ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello - così come approvato dalla Società - comprende i seguenti elementi costitutivi:

- i. nella **parte generale**, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà e al sistema di *governance*;
 - alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment*, *gap analysis* e *action plan*;
 - alla individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri e compiti che lo riguardano;
 - al sistema adottato per le segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nell'ambito
 - del rapporto di lavoro (c.d. *whistleblowing*);
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e informazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni contenute nel Modello;
 - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- ii. nella **parte speciale**, una descrizione relativa:
 - ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo.

3.4. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI RISCHI DI COMMISSIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

A seguito dell'attività di *risk assessment* svolta, sono state individuate le attività sensibili indicate nella parte speciale del presente Modello.

I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e giudicati rilevanti a seguito delle attività di *risk assessment* sono descritti nella scheda di intervista predisposta a seguito dell'incontro con l'Amministratore Unico della Società.

In particolare, sulla base delle suddette attività sensibili - secondo differenti gradazioni di rischio – si sono ritenuti esistenti profili di rischio di commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis.1; 25 ter, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 octies.1, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 quinquesdecies e 25 octies.1 del D.Lgs. 231/2001 (reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reati informatici, delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria e commercio, reati societari e corruzione tra privati, delitti contro la personalità individuale, reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati di ricettazione, riciclaggio, reimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto riciclaggio, delitti in violazione del diritto d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).

Si precisa che il rischio di commissione del reato di violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, inserito all'interno art. 24 bis D.Lgs. 231/2001 dal D.L. 105/2019, è stato considerato non applicabile in quanto la Società, ad oggi, non risulta ricompresa tra i soggetti obbligati al rispetto delle prescrizioni indicate dal suddetto Decreto.

3.5. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono rivolte agli Amministratori, al Direttore Generale e a tutti coloro che rivestono all'interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione (c.d. soggetti apicali), ai dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente); inoltre, ove applicabili, le regole e i principi di comportamento contenuti nel Modello devono essere rispettati anche da fornitori, consulenti e clienti nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società (di seguito anche i “**Destinatari**”).

3.6. IL CODICE ETICO

I principi e le regole contenuti nel presente Modello tengono conto anche di quelli previsti dal Codice Etico del Gruppo Spindox (di seguito anche il “**Codice**” o “**Codice Etico di Gruppo**”) adottato formalmente dalla Società.

In termini generali, il Codice è un documento ufficiale del Gruppo, indirizzato a tutto il personale, ai consulenti, ai collaboratori, ai fornitori e ai terzi in genere, che esprime gli orientamenti dell'Ente e che richiede loro comportamenti improntati alla legalità, onestà,

integrità morale, trasparenza e correttezza, obiettività e rispetto della personalità individuale prevedendo l'insieme dei principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché dell'immagine delle società del Gruppo.

Il Codice è reso noto a tutti i destinatari e DEEP CONSULTING ne richiede l'osservanza da parte di tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Il Codice Etico, fra l'altro, richiama principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, anche se non direttamente inseriti all'interno del Modello.

Il Codice deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi di quest'ultimo.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. PREMESSA

Come sopra anticipato - in ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria, possono essere così identificati:

- **Autonomia e Indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza si inserisce "come unità di staff in massima posizione gerarchica con riporto diretto al massimo vertice dell'ente" ed è privo di poteri decisionali ed operativi in merito all'attività aziendale;
- **Professionalità:** l'OdV deve possedere specifiche competenze in ambito giuridico, economico, nell'ambito delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **Continuità di azione:** la continuità di azione ha la finalità di garantire il costante controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. La Società si è dotata di un Organismo collegiale che non riporta gerarchicamente ad alcuna funzione della Società ed è collocato in posizione di *staff* rispetto all'Amministratore Unico.

4.2. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza possiede i requisiti di onorabilità⁶, assenza di

⁶ Le persone fisiche sono in possesso dei requisiti di onorabilità se rispettano, congiuntamente, le seguenti condizioni:

- a. non si trovino in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- b. non siano state sottoposte a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- c. non siano state condannate con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, ad una delle seguenti pene:
 - i. reclusione per un tempo superiore a sei mesi per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati, valori mobiliari e strumenti di pagamento,

confitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari *etc.*

4.3. NOMINA

L'Organismo di Vigilanza è nominato mediante determina dell'Amministratore Unico. Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico assegna un *budget* annuale affinché l'OdV possa svolgere le attività prescritte dal D.Lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, valutazione dei rischi, consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'OdV di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza - verranno messe a disposizione dalla Società.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

4.4. DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA

Il verificarsi - in data successiva all'intervenuta nomina - di una delle condizioni di fatto relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità rispetto alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere tempestivamente comunicato all'Amministratore Unico da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- omessa partecipazione, non giustificata, alle riunioni dell'OdV;
- colposo inadempimento ai compiti delegati e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale all'Amministratore Unico e al Revisore sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.10.
- l'omessa segnalazione all'Amministratore Unico – e al Revisore - di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto

nonché per i reati previsti dal decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39;

- ii. reclusione per un tempo superiore a sei mesi per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile;
- iii. reclusione per un tempo superiore ad un anno per un delitto contro la pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- iv. reclusione per un tempo superiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
- d. non abbiano riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie e durata corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità

previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;

- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione incompatibili con i compiti propri dell’Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, l’Amministratore Unico potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.5. DURATA IN CARICA

L’Organismo di Vigilanza della Società resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell’Organismo stesso.

Se, nel corso della carica, l’OdV cessa dal suo incarico, l’Amministratore Unico provvede alla sostituzione con propria determina.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato.

L’eventuale compenso per la qualifica di componente dell’Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dall’Amministratore Unico.

4.6. FUNZIONI E POTERI

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, posto però che l’organo amministrativo è in ogni caso chiamato a vigilare sull’adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l’Organismo di Vigilanza adotta un regolamento di funzionamento interno in cui definisce le proprie modalità operative.

L’OdV ha 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.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza verifica:

- il funzionamento del Modello e l’osservanza delle prescrizioni in questo contenute da parte di tutti i destinatari;
- la reale efficacia e capacità del Modello della Società di prevenire la commissione di reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- l’opportunità di aggiornare il Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di

adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell’Ente o a novità normative.

A tale fine, l’Organismo di Vigilanza può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso ad atti di DEEP CONSULTING, riservati e non, ad informazione o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Per garantire una vigilanza quanto più efficace possibile sul funzionamento e il rispetto del Modello, rientrano fra i compiti dell’OdV, a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:

- attivare un piano di verifica volto ad accettare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001, informandone l’Amministratore Unico;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle aree di rischio;
- monitorare – in collaborazione con l’Amministratore Unico – le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nell’Ente;
- accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le funzioni dell’Ente per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all’esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;
- segnalare all’Amministratore Unico eventuali violazioni di regole contenute nel Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento;
- vigilare sull’applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell’organo deputato per l’applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

4.7. REGOLE DI CONDOTTA

L'attività dell'OdV deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza. Tali regole di condotta possono esplicarsi nei termini che seguono:

- **integrità**: l'OdV deve operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nonché rispettare e favorire il conseguimento degli obiettivi della Società;
- **obiettività**: l'OdV non deve partecipare ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della propria valutazione. Deve riportare tutti i fatti significativi di cui sia venuto a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- **riservatezza**: i componenti dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non deve usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare Deep Consulting devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e al Regolamento Europeo n. 2016/679 (GDPR).

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.8. SEGNALAZIONI ALL'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 o in merito a violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

- e-mail: odv@deepconsulting.it
- lettera raccomandata indirizzata a: Organismo di Vigilanza c/o DEEP CONUSLTING S.r.l., Roma, Via Pio Emanuelli 1.

In particolare, devono essere segnalati senza ritardo:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di personale della Società per reati previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e tutti i comportamenti che possano determinare una violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e propone all'Amministratore Unico

i provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

È assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla variazione delle aree di attività;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o il suo personale od organi dell'ente;
- i procedimenti relativi all'applicazione di misure di prevenzione previste dalla legge vigente e i procedimenti da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- gli esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dall'amministratore, dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientale;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali;
- i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione.

Nei protocolli di controllo indicati nella parte speciale del presente Modello sono indicate le ulteriori informazioni che devono essere trasmesse all'OdV. L'Organismo di Vigilanza definisce la tempistica di trasmissione con apposita comunicazione ai responsabili delle attività sensibili individuate.

4.9. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione in possesso dell'OdV è trattata in conformità al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2018 n. 101, e al Regolamento Europeo n.

2016/679 (*General Data Protection Regulation*, in breve “GDPR”).

A tal proposito, in forza del parere espresso dall’Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personalini in data 12 maggio 2020 circa la qualificazione soggettiva ai fini *privacy* dei componenti dell’Organismo di Vigilanza, in ragione del trattamento dei dati personali che l’esercizio dei compiti e delle funzioni affidate all’OdV comporta, DEEP CONSULTING S.r.l. – nell’ambito delle misure organizzative da porre in essere in attuazione del principio di *accountability* – in qualità del Titolare del Trattamento (art. 24 del GDPR) designa ogni componente dell’OdV quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali (artt. 29 GDPR ed art. 2 *quaterdecies* D.Lgs. 196/2003).

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall’Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute – nell’espletamento dei propri compiti istituzionali, vengono custodite a cura dell’OdV in un apposito archivio e conservate, in ottemperanza ai principi di cui all’art. 5 del GDPR, per il tempo necessario rispetto agli scopi per i quali è stato effettuato il trattamento e comunque per un periodo non superiore a dieci anni.

L’Organismo di Vigilanza provvede affinché il passaggio della gestione dell’archivio avvenga correttamente nel caso di nomina di un nuovo OdV.

4.10. REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETÀ

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’efficacia e osservanza del Modello, all’emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l’Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all’attività svolta, da presentare all’Amministratore Unico;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare all’Amministratore Unico.

Nell’ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall’Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull’adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs.

- 231/2001.

Gli incontri con gli organi della Società cui l'Organismo di Vigilanza riferisce sono documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.11. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NORMATIVE NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. *WHISTLEBLOWING*)

La Società, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, ha implementato un sistema che consente la possibilità di segnalare atti o fatti che possano costituire violazioni dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE definite nell'art. 2, comma 1 lett. a) nn. 3-6) del suddetto decreto.⁷

Tale sistema garantisce la riservatezza e la protezione dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, dei facilitatori⁸ e del soggetto eventualmente segnalato.

Infine, consente che le segnalazioni siano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali di segnalazione specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting*⁹.

⁷L'art. 2, comma 1, lett. a) nn. 2-6):

“1. Ai fini del presente decreto, si intendono per:

- 1) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
- 2) (omissis);
- 3) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 4) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 5) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 6) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 7) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)”.

⁸Ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. h) il facilitatore è definito come segue: “*una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata*”.

⁹In particolare, il comma 2 bis dell'articolo 6 D.Lgs. 231/2001 prevede per le società l'obbligo di adottare sistemi interni di segnalazione delle violazioni, ossia di procedure specifiche che permettano al personale delle società di dar nota della presenza di atti o fatti che possono costituire violazioni potenziali o effettive garantendo tutte le tutele di cui al D.Lgs. 24/2023. Nello specifico: “*2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*”.

In particolare, la Società ha istituito due canali di segnalazione interna utilizzabili dai destinatari in maniera alternativa:

- Canale di segnalazione in forma scritta: Piattaforma informatica resa disponibile al seguente link <https://spindox.eticainsieme.it>;
- Canale di segnalazione in forma orale: contatto telefonico al numero 331 2277487 per fissare un appuntamento con il Gestore della Segnalazione.

Si rimanda a quanto previsto nella specifica **“Procedura per la gestione delle segnalazioni”** (All. 3) per tutti i dettagli relativi alle segnalazioni *whistleblowing*, i canali di segnalazione attivabili e le modalità di gestione delle segnalazioni, reperibile anche sul sito internet aziendale.

Nei confronti di tutti i soggetti che commettono specifiche violazioni della *“Procedura per la gestione delle segnalazioni”*, tra cui si menziona – a titolo esemplificativo - i) chi effettua ritorsioni nei confronti dei segnalanti, ii) chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, iii) chi non predispone i canali di segnalazione, iv) chi non svolge attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute, vengono applicate le sanzioni disciplinari specificate al successivo Capitolo 5 *“Il sistema disciplinare”*.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. PREMESSA

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre condizioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo qualora prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto al personale quanto ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziiale (ad es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori etc.) nell'altro caso.

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro terziario commercio, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Al fine di promuovere l'efficacia dei canali di segnalazione di cui al par. 4.11, la Società pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

La Società inoltre intende favorire un clima di collaborazione trasparente e costruttivo ed evitare strumentalizzazioni delle segnalazioni che ne minerebbero la credibilità: a questo fine sono previste sanzioni disciplinari per chi effettuasse con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

È affidato all'OdV il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del Decreto, nonché di informare l'Amministratore Unico affinché curi l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione del Sistema Disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

Il sistema disciplinare di seguito delineato si applica anche per le violazioni della “Procedura per la gestione delle segnalazioni” richiamata al par. 4.11. In particolare, Deep Consulting prevede sanzioni nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nei confronti del Gestore nel caso di mancato rispetto della presente procedura, nonché nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del Segnalante e i divieti di ritorsione posti a tutela del Segnalante stesso. Nel sistema disciplinare, la Società ha, altresì, previsto sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D. Lgs. n. 24/2023 elencati nella suddetta procedura.

5.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il sistema disciplinare applicato da DEEP CONSULTING è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro terziario commercio.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello e al Codice Etico da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare.

In particolare, le infrazioni delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e del Codice Etico potranno essere punite – a seconda della gravità della violazione e tenuto conto dell'eventuale recidiva – con:

- biasimo inflitto verbalmente;
- biasimo inflitto per iscritto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

Nell'ottica del Modello:

1. incorre nel provvedimento del **biasimo inflitto verbalmente** il lavoratore che commetta

lievi violazioni, anche con condotte omissive, che non abbiano rilevanza esterna, delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico, ovvero non comunichi all'OdV le informazioni previste dal Modello;

2. incorre nel provvedimento dell'**biasimo inflitto per iscritto** il lavoratore che commetta violazioni, anche con condotte omissive, delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico, ovvero non comunichi all'OdV le informazioni previste dal Modello nonché il lavoratore che violi in modo reiterato le disposizioni indicate al punto 1;
3. incorre nel provvedimento della **multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione** chi a) violi più volte i principi e i protocolli previsti dal presente Modello o nel Codice Etico o b) adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello o c) violi in modo reiterato le disposizioni indicate al punto 2;
4. incorre nel provvedimento della **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni** il lavoratore che: a) violi colposamente le prescrizioni del Modello o del Codice Etico, arrecando un danno alla Società o esponendola a una situazione di pericolo in ordine alle sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001 o b) violi l'obbligo di comunicare all'OdV la commissione di uno o più reati previsti dal Decreto di cui sia in qualsiasi modo a conoscenza o c) violi in modo reiterato le disposizioni indicate al punto 3;
5. incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare senza preavviso** il lavoratore che: a) eluda fraudolentemente il Modello, determinando la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto o b) ponga in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001 o c) violi in modo reiterato le disposizioni indicate al punto 4 o d) effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello e di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate e di chi compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello e di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Al fine di ottemperare alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 con riguardo all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei dipendenti non dirigenti delle misure previste nei modelli di organizzazione, gestione e controllo, la Società si avvale quindi del sistema disciplinare sopra brevemente descritto.

Inoltre, il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello Organizzativo, dal Codice Etico e dalle prassi esistenti in Deep Consulting, ad opera dei dipendenti, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile.

Conformemente all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e alle previsioni del Contratto

Collettivo Nazionale di Lavoro, le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dell'Amministratore Unico.

5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Con riguardo ai dirigenti, in assenza di un sistema disciplinare applicabile agli stessi ed in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il Datore di Lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello adottato e delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, l'Amministratore Unico assume nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse quali la revoca di deleghe e procure e, fino al licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

È possibile di licenziamento il dirigente che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per il dirigente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelano infondate.

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO

La Società valuta con particolare rigore le infrazioni a quanto previsto dal Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e che ne manifestano, dunque, l'immagine verso i terzi.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello Organizzativo o del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa i Soci, che assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Inoltre, salvo ogni altra azione a tutela della Società, è possibile di revoca del mandato l'Amministratore che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per l'Amministratore che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelano infondate.

5.5. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello e/o del Codice di Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è stato previsto l'inserimento all'interno dei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto etc.) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nel Codice Etico di Gruppo e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione della stessa. Con tali clausole, il terzo si obbliga al rispetto delle regole contenute nel Codice Etico di Gruppo e a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, è fatto obbligo di trasmettere la certificazione antimafia e un'autodichiarazione in merito all'assenza di procedimenti 231 e applicazione di misure prevenzione).

In relazione ai contratti già in essere, è prevista la trasmissione di apposite lettere di impegno delle controparti contrattuali al rispetto dei sopra citati principi.

Competerà poi all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.

6. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D.Lgs. 231/2001, le Linee Guida sulla predisposizione dei modelli 231, precisano che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Infatti, al fine di dotare il Modello Organizzativo di efficacia scriminante, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni dell'Ente che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il personale è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita al personale la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure ad esso riferibili. Inoltre, al fine

di agevolare la comprensione del Modello, il personale, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è tenuto a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvede ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare il personale circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per il personale ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

L’Amministratore Unico, dopo aver consultato l’Organismo di Vigilanza, determina gli aggiornamenti del Modello ed il suo adeguamento in conseguenza di:

- modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti delle aree di business;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e, comunque, tutte le volte intervengano modifiche legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica. Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni.

L’Organismo di Vigilanza viene informato tempestivamente in merito a qualsiasi modifica del Modello.

8. PARTE SPECIALE

- OMISSIONS -