



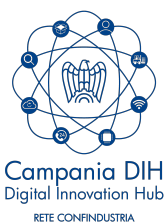
## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Redatto	Area Affari Generali
Approvato	Consiglio di Amministrazione

Prima approvazione	13 aprile 2023
Aggiornamento	6 dicembre 2023
Ultima approvazione	10 aprile 2024



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

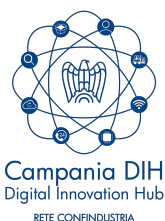
### PROFILO DELLA SOCIETA' CONSORTILE

“CAMPANIA DIGITAL INNOVATION HUB – RETE CONFINDUSTRIA S.C.A.R.L.”, in breve "DIH", è una società consortile senza scopo di lucro.

Secondo l’oggetto sociale delineato dallo Statuto, essa svolge attività e servizi finalizzati alla trasformazione digitale delle imprese, al trasferimento tecnologico e, in genere, ad attività legate alla innovazione e ricerca, con particolare riguardo alle PMI appartenenti al territorio di propria pertinenza, così come definito dall’organo amministrativo.

In particolare, persegue le seguenti finalità:

- a. svolgere attività di informazione/formazione/diffusione del awareness in materia di innovazione e trasformazione digitale delle imprese e adozione di tecnologie e processi afferenti a “Industria 4.0”
- b. supportare le imprese nel condurre autovalutazioni della propria realtà imprenditoriale rispetto allo stato dell’arte dell’innovazione digitale di impianti e sistemi, processi aziendali, prodotti etc.;
- c. supportare le imprese nell’adozione di progetti di trasformazione digitale di Industria 4.0;
- d. fornire consulenza strategica negli ambiti dell’innovazione digitale e di Industria 4.0, sia sotto l’aspetto puramente tecnico/tecnologico, che sotto l’aspetto finanziario e fiscale;
- e. fornire alle imprese servizi di mentoring e formazione di manager e operatori sulle tematiche di cui ai punti precedenti;
- f. promuovere e realizzare, anche attraverso accordi di collaborazione mirati, una rete/network di soggetti – pubblici e privati con competenze utili per favorire a accompagnare la trasformazione digitale delle imprese;
- g. supportare le imprese nell’accesso ai finanziamenti Europei, nazionali e regionali, pubblici e/o privati;
- h. promuovere e gestire aree e spazi organizzati per incubazione ed accelerazione di imprese innovative, infrastrutture, laboratori e piattaforme tecnologiche, il tutto anche attraverso partenariati pubblico - privati, per la promozione dell’innovazione e per il trasferimento tecnologico in favore delle imprese e delle pubbliche amministrazioni;
- i. ogni altra attività di servizio alle imprese, erogata eventualmente anche a pagamento, ritenuta utile a favorire l’innovazione digitale e la competitività delle imprese;
- l. svolgere attività volte a promuovere, incentivare e sviluppare ogni tipo di esigenza di sostenibilità economica e ambientale con un’incidenza fondamentale sulle performance aziendali quale strumento di sviluppo sostenibile. Incentivare la



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

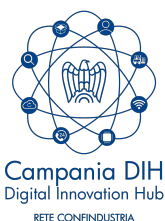
- promozione e la diffusione di sistemi e programmi tesi ad armonizzare lo sviluppo tecnologico con la compatibilità ambientale;
- m. fornire alle imprese e alla PA servizi di consulenza finalizzati all'implementazione di percorsi volti alla misurazione, allo sviluppo, alla divulgazione, alla sensibilizzazione e alla tutela della sostenibilità economico-finanziaria, ambientale, sociale e della governance d'impresa;
  - n. fornire consulenza strategica e operativa, alle imprese e alla PA, finalizzata alla definizione e all'implementazione di percorsi volti al miglioramento e alla tutela della sostenibilità economico-finanziaria, ambientale, sociale e della governance dell'impresa;
  - o. fornire alle imprese e alla PA servizi di assistenza, redazione, supporto e consulenza relativi a documenti destinati a pubblicazione, e non, redatti su base obbligatoria e volontaria, inerenti alla sfera della sostenibilità economico-finanziaria, ambientale, sociale e della governance dell'impresa;
  - p. supportare e assistere al B Impact Assessment (BIA) ed all'analisi di carbon footprint di organizzazione);
  - q. supportare e assistere le imprese e la PA nelle attività di misurazione e controllo della performance economico-finanziaria e non economico-finanziaria;
  - r. realizzare e pubblicare studi e ricerche, per le imprese e per la PA, inerenti alla sostenibilità dell'impresa.

La società consortile per il perseguimento dello scopo sociale potrà, inoltre, compiere tutte le operazioni commerciali, finanziarie ed economiche nonché assumere interessenze, quote e partecipazioni sociali e azionarie in altre imprese e consorzi nazionali ed esteri.

La Società potrà, inoltre, prestare fidejussioni, avalli, concedere garanzie anche reali per le obbligazioni proprie e dei consorziati pure nei confronti di banche ed istituti di credito, potrà altresì effettuare cessioni, rlievi ed assunzioni di obbligazioni dei consorziati nei confronti di chiunque e nell'interesse dei consorziati.

Essa potrà, inoltre, svolgere, per le società consorziate, consociate e partecipate servizi tecnici e amministrativi e di coordinamento, temporary management e management di progetto e di programma, servizi di marketing strategico ed operativo, servizi di assistenza e pianificazione finanziaria; potrà effettuare versamenti sotto qualsiasi forma, quali versamenti in conto futuri aumenti di capitale ed in conto capitale, senza diritto alla restituzione delle somme versate e/o a copertura delle perdite e, infine, finanziamenti, il tutto nel rispetto della normativa prevista in materia di trasparenza bancaria.

La società, in proprio e/o per i suoi consorziati, si propone di intraprendere ed attivare nuove iniziative imprenditoriali, nuove iniziative di ricerca di base, industriale e di sviluppo precompetitivo, prototipale e di ingegnerizzazione, nuove iniziative di formazione e di servizio ed intende, pertanto, avvalersi, ove possibile, di tutte le agevolazioni, anche di natura fiscale, previste dalla normativa comunitaria, nazionale, regionale e provinciale



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

vigente in materia di incentivazione alla creazione, accelerazione, consolidamento, innovazione di impresa con particolare riguardo alle iniziative ricadenti nelle aree sottoutilizzate e specificatamente nel Mezzogiorno d'Italia. A tal fine la società è espressamente abilitata ad attingere a norme di legge finalizzate alla agevolazione di programmi ed investimenti consortili e/o di programmi ed investimenti attivati dai singoli consorziati ma riconducibili ad una unitaria finalità di sviluppo coerentemente con gli scopi consortili.

In tal caso la società accompagnerà i consorziati nell'iter procedurale e progettuale fornendo servizi finalizzati all'assolvimento degli adempimenti e delle prescrizioni previsti dalle norme di riferimento in linea con lo scopo mutualistico che ispira ed orienta la forma consortile prescelta.

La Società consortile è impegnata nel reperimento mediante partecipazione a bandi ed avvisi di risorse pubbliche (regionali, nazionali e comunitarie) per la realizzazione di progetto di pubblica utilità e di supporto alle imprese ed alle Pubbliche Amministrazioni, come avvenuto, tra l'altro, con il progetto PRIDE finanziato direttamente dalla Commissione Europea sulla base della sottoscrizione di apposito grant disciplinante diritti ed obblighi nell'attuazione dell'iniziativa.

A tal fine, la Società per il proprio profilo reputazionale e per le caratteristiche istituzionali dei propri soci ispira il proprio operato alla massima correttezza e trasparenza, assumendo appieno la responsabilità della gestione di risorse finanziarie pubbliche nel perseguimento delle finalità statutarie e degli obiettivi istituzionali.

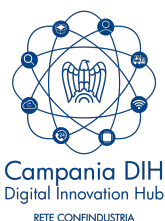
In tale ottica adegua il proprio modello organizzativo ed il regime dei controlli a tali finalità, prestando particolare attenzione a quelle fattispecie "spia" che possano esporre la Società ed i singoli agenti alla commissione di reati.

§§§

Il presente documento è redatto in adozione alle indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/01 (nel seguito – per brevità espositiva anche – Decreto) e costituisce il riferimento di gestione finalizzato all'istituzione di un sistema di prevenzione e controllo aziendale atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal decreto.

Il Modello viene approvato dal Consiglio di Amministrazione e viene predisposto tenuto conto delle procedure attualmente vigenti all'interno della Società e best practices relativa all'oggetto sociale e sarà, comunque, sottoposto a continua verifica e riesame secondo le regole del Modello stesso.

L'obiettivo fondamentale in termini di compliance aziendale è attivare ogni opportuna misura di controllo interno e verifica con specifico riferimento alla partecipazione in iniziative di partenariato pubblico-privato ed ai rapporti con i consorziati, specie con



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

riguardo alla partecipazione a bandi ed avvisi che consentano di accedere a risorse pubbliche per il perseguimento dello scopo consortile.

### 1.2. Obiettivi

L'attuazione del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione dell'azienda che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholder* aziendali e, in particolare, dei consorziati.

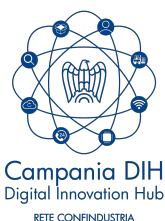
In particolare, l'accesso a finanziamenti regionali, statali e comunitari presuppone particolare attenzione nella gestione dei processi e dei flussi informativi per garantire la massima trasparenza ed efficacia nella gestione delle risorse assegnate in virtù dei progetti finanziati.

La scelta di adozione del Modello può costituire un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di DIH affinché questi, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Obiettivo del presente documento è definire il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da adottare per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell'azienda, prevedendo pertanto un sistema disciplinare interno aziendale per le violazioni delle previsioni contenute nel Modello 231;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di DIH, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a DIH, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

Nel definire il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello, le regole attualmente esistenti.

Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l’effettuazione dei controlli, specie con riguardo ai processi “sensibili” di gestione di risorse finanziarie pubbliche soggette a rendicontazione;
- rende disponibile in tempi brevi un’integrazione all’impianto normativo e metodologico da diffondere all’interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle “aree sensibili”.

### 1.3. Destinatari del Modello

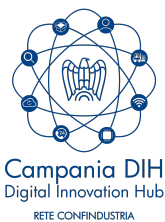
In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe:

- soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- soggetti terzi alla società,** diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell’ambito delle relazioni di lavoro e/o d’affari instaurate con la società, ivi compresi i consorziati.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono:

- essere espressi in maniera puntuale;
- risultare dal regolamento delle strutture, quando necessario e dove applicabile;
- risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico edall’interessato, nel caso in cui la formula del mansionario sia, per ragioni di opportunità, generica o assente;
- essere archiviate presso l’Ufficio Amministrazione

L’organigramma della società è depositato presso l’Ufficio Amministrazione.



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

### **2. Obbligatorietà**

È fatto obbligo agli Amministratori, ai Dirigenti e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo, di gestione e controllo.

#### **2.1. Efficacia del modello di fronte ai terzi**

DIH si impegna a dare adeguata diffusione al Modello 231 e il Codice Etico, sia mediante la sua pubblicazione sul sito aziendale sia attraverso la libera consultazione di una copia cartacea, conservata presso l'Ufficio Amministrativo in modo da:

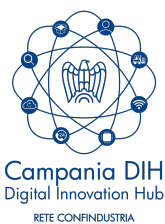
1. diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente.

Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare.

L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare, in ottemperanza da quanto previsto e disciplinato dal Sistema disciplinare (allegato al presente Modello) del CCNL applicato dalla Società ai propri dipendenti, ovvero, Metalmeccanica Industria e della Installazione di impianti del 5 febbraio 2021 sottoscritto da FEDERMECCANICA, ASSISTAL, con l'assistenza della Confindustria e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Metalmeccanica Industria e della Installazione di impianti, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

Il documento Modello Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nella sua parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet della Società.

Il Decreto 231/01 ha introdotto una responsabilità per la Società definita amministrativa, correlata e conseguente:

- alla commissione di determinati reati, contemplati dal D.Lgs. 231/01 (c.d. reati-presupposto), e all'interesse o vantaggio<sup>1</sup> (esclusivo o concorrente) della società medesima.

Affinché sia configurabile la responsabilità della società è necessario che il reato-presupposto venga commesso da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa (i Soggetti Apicali già illustrati nelle Definizioni);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i Soggetti Sottoposti già illustrati nelle Definizioni).

La condotta delittuosa posta in essere da una di queste categorie di soggetti integra due distinti illeciti:

- da un lato, un reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, punito con sanzione penale;
- dall'altro lato, un illecito amministrativo a carico della società, punito con sanzione amministrativa.

### **L'esonero della responsabilità**

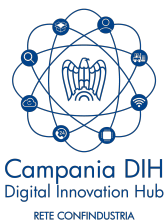
L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

---

<sup>1</sup> L'esatta definizione di "interesse" e "vantaggio", e la loro distinzione, ha suscitato vivaci polemiche. In genere, si ritiene che l'interesse consista nel conseguimento di una determinata finalità, preesistente alla commissione del reato e, quindi, da valutare ex ante. Viceversa, il vantaggio è ogni concreta acquisizione per l'ente, da valutarsi ex post come conseguenza della commissione del reato. Tanto l'interesse quanto il vantaggio vengono, di regola, equiparati al "profitto", ma in giurisprudenza si ritiene che possano avere valenza anche non economica.





## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

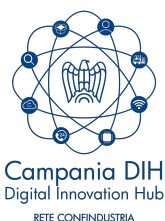
Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

La Società, quindi, ha la possibilità di esimersi da responsabilità al ricorrere di determinate condizioni, differenti a seconda che il reato-presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto:

- se il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, la società non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire il reato commesso nel caso di specie. Inoltre, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, deve essere stato affidato ad un OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ancora, il Soggetto Apicale deve aver commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Infine, non deve esserci stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV (art. 6, comma 1, Decreto 231/01);
- se il reato è stato commesso da un Soggetto Sottoposto, la società è esente da responsabilità solo se prova che la commissione del reato non è stata consentita dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza posti in capo ai Soggetti Apicali (art. 7, comma 1, Decreto 231/01).

Il dettato normativo appare richiamare il noto sistema di gestione dei rischi (c.d. risk management) del quale indica espressamente le fasi di articolazione, ovvero:



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

a) mappatura delle aree a rischio di reato, ossia individuazione delle aree o settori e delle modalità attraverso le quali possono verificarsi eventi sfavorevoli in grado di pregiudicare gli obiettivi aziendali nonché quelli indicati nel d.lgs. n. 231/2001;

b) individuazione del sistema di controllo più idoneo per ricondurre ad un livello accettabile i rischi identificati, attraverso la definizione di procedure di programmazione della attività aziendale (protocolli decisionali e di gestione delle risorse finanziarie).

### Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie:

**Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** [art. 24 D. Lgs. n. 231/01]: art. 316-bis c.p.; art. 316-ter c.p.; art. 640, comma primo, n. 1 c.p.; art. 640-bis c.p.; art. 640-ter c.p.

**Delitti informatici e trattamento illecito di dati** [art. 24-bis D. Lgs. n. 231/01]: art. 491 bis; art. 615-ter c.p.; art. 615-quater c.p.; art. 615-quinquies c.p.; art. 617-quater c.p.; art. 617-quinquies c.p.; art. 635-bis c.p.; art. 635-ter c.p.; art. 635-quater c.p.; art. 635-quinquies c.p.; art. 640-quinquies c.p.

**Delitti di criminalità organizzata** [art. 24-ter D. Lgs. n. 231/01]: art. 416, sesto comma c.p.; art. 416-bis c.p.; art. 416-ter c.p.; art. 630 c.p.; art. 74 DPR 309/90; art. 416, ad eccezione del sesto comma, c.p.; art. 407 comma 2, lettera a), n. 5, c.p.

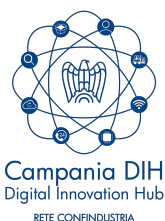
**Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** [art. 25 D. Lgs. n. 231/01]: art. 317 c.p.; art. 318 c.p.; art. 319 c.p.; art. 319-ter c.p.; art. 320 c.p.; art. 322 c.p.; art. 322-bis c.p.; art. 319-quater c.p..

**Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** [art. 25-bis D. Lgs. n. 231/01]: art. 453 c.p.; art. 454 c.p.; art. 455 c.p.; art. 457 c.p.; art. 459 c.p.; art. 460 c.p.; art. 461 c.p.; art. 464 c.p.; art. 473 del c.p.; 474 c.p.

**Delitti contro l'industria e il commercio** [art. 25-bis1 D. Lgs. n. 231/01]: art. 513 c.p.; art. 515 c.p.; art. 516 c.p.; art. 517 c.p.; art. 517-ter c.p.; art. 517-quater c.p.; art. 513-bis. c.p.; art. 514 c.p.

**Reati societari** [art. 25-ter D. Lgs. n. 231/01]: art. 2621 c.c.; art. 2622 c.c.; art. 173-bis TUF; art. 2625 c.c.; art. 2632 c.c.; art. 2626 c.c.; art. 2627 c.c.; art. 2628 c.c.; art. 2629 c.c.; art. 2629- bis c.c.; art. 2633 c.c.; art. 2636 c.c.; art. 2637 c.c.; art. 2638 c.c.; art. 2635 c.c.; art. 2635 bis c.c.

**Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** [art. 25-quater D. Lgs. n. 231/01]: art. 270 c.p.; art. 270-bis c.p.; art. 270-ter c.p.; art. 270-quater c.p.; art. 270-



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

quinquies c.p.; art. 280 c.p.; art. 289-bis c.p.; art. 302 c.p.; artt. 304 e 305 c.p.; artt. 306 e 307 c.p..

**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** [art. 25-quater1 D. Lgs. n. 231/01]: art. 583-bis c.p..

**Delitti contro la personalità individuale** [art. 25-quinquies D. Lgs. n. 231/01]: art. 600 c.p.; art. 600-bis c.p.; art. 600-ter c.p.; art. 600-quater c.p.; art. 600-quinquies c.p.; art. 601 c.p.; art. 602 c.p.; art. 600-quater.1 c.p.; art. 609-undecies c.p.; art. 603-*bis* c.p..

**Abusi di mercato** [art. 25-sexies D. Lgs. n. 231/01]: art. 184 TUF; art. 185 TUF.

**Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** [art. 25-septies D. Lgs. n. 231/01]: art. 589 c.p.; art. 590 comma 3 c.p.

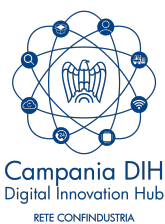
**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** [art. 25-octies, D. Lgs. 231/01]: art. 648 c.p.; art. 648-bis c.p.; art. 648-ter c.p.; 648-ter1.

**Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.)**

**Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore** [art. 25-novies D.Lgs. n. 231/01]: art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*; art. 171, l. 633/1941 comma 3; art. 171-bis l. 633/1941 comma 1; art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 2; art. 171-*ter* l. 633/1941; art. 171-*septies* l. 633/1941; art. 171-*octies* l. 633/1941;

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** [art. 25-decies, D.Lgs. 231/01]: art. 377-bis c.p.

**Delitti in materia ambientale** [art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01]: art. 727-bis c.p.; art. 733-bis c.p.; violazione art. 452-bis c.p.; violazione art. 452-quater c.p., 452-quinquies c.p.; articolo 452-octies; art. 452-sexies. art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152.; art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 260, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 260-bis, comma 8, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152.; art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Convenzione di a Washington del 3 marzo 1973); art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, l. 7 febbraio 1992, n. 150; art. 3-bis, l. 7 febbraio 1992, n. 150; art. 3, comma 6, l. 28 dicembre 1993, n. 549; art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202; (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e ingresso illecito ed il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina** [art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01]: art. 22, comma 12-bis, 12 commi 3, 3-bis e 3-ter, 5 del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286;

**Istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia** (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/01 (Razzismo e xenofobia) Legge n. 167/ 2017);

**Reati transnazionali** [Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10].

**Reati commessi da privati contro la P.A. e soggetti equiparati da norme di legge**

**(fattispecie criminose introdotto dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137 , di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105)**

- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti (art. 353-bis c.p.)

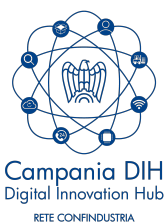
### Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria** applicata per quote (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - o interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - o divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (solo in caso di applicazione all'Ente di una sanzione interdittiva).

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

- a. l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

- sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

### Delitti tentati

L'art. 26 del Decreto 231/01 dispone che, nei casi di commissione del reato nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. La definizione di delitto tentato è data dall'art. 56, comma 1, c.p., secondo cui «chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto [...] se l'azione non si compie o l'evento non si verifica». È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni se la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

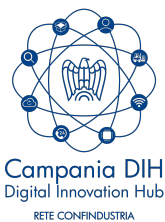
### Delitti commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 – commessi all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Il D.lg. 231 contiene dunque una disposizione, ispirata al principio di universalità della giurisdizione, in base alla quale un ente può rispondere in relazione ai reati commessi all'estero (art 4).

Con tale previsione si è voluta estendere la possibile responsabilità dell'ente anche al di fuori dei circoscritti casi in cui tale responsabilità consegua incondizionata alla commissione dei reati indicati nell'art 7 c.p.

- Presupposti generali:
  - o reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da un soggetto apicale (art 5 d.lgs. 231);
  - o mancata adozione ed effettiva attuazione dei c.d. compliance programs. (art 6-7 D.lgs. 231)
- Presupposti specifici (art 4 d.lgs. 231):
  - i. il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto apicale;
  - ii. l'ente deve avere la sede principale in Italia;
  - iii. l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
  - iv. se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

- v. infine, 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.

Esemplificando: se il soggetto apicale - cittadino italiano o straniero - commette all'estero uno tra questi delitti nell'interesse dell'ente, quest'ultimo potrà essere sanzionato ai sensi del D.lgs. 231.

I reati in oggetto sono quelli disciplinati dal D.lgs. 231/2001, agli artt. 24 e ss., e devono essere stati commessi all'estero da soggetti appartenenti ad una succursale di un ente con sede principale in Italia.

### Le linee guida di Confindustria

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

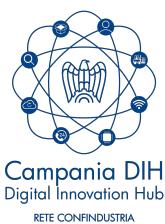
- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

1. codice etico;
2. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
3. procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
4. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
5. sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
6. comunicazione al personale e sua formazione.

Componenti queste che devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni. Il Ministero non ha, però, formulato alcuna osservazione entro tale termine. Con decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2003 ed entrato in vigore il 19 agosto 2003), il Ministero della Giustizia ha previsto che il Direttore Generale della giustizia penale presso il Ministero:

- esamini i codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, inclusi i codici di comportamento già inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso;
- possa comunicare all'associazione rappresentativa di categoria – entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento del codice di comportamento o, per i codici di comportamento inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso, entro trenta giorni da tale data – eventuali osservazioni sull'idoneità del codice di comportamento a fornire indicazioni specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione. Le Linee Guida Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4.12.2003.

Successivamente, in data 31.03.2008 Confindustria ha pubblicato l'aggiornamento delle Linee Guida in parola, di cui si è tenuto conto nella redazione del presente Modello.

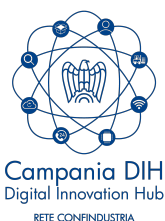
Il presente Modello tiene altresì conto dell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria del giugno 2021.

I contenuti del presente documento, nel caso in cui fossero emanate ulteriori Linee Guida di Confindustria, potranno essere successivamente adeguati, su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza della Società, previa approvazione del Direttore Generale

### **Il Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 di DIH La funzione del Modello**

Il presente Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare,





## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di DIH pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, su piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da DIH, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui DIH intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

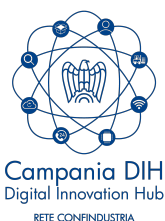
Non va trascurata la funzione *compliance*, con riferimento al Modello adottato 231, avendo lo stesso tra i suoi compiti fondamentali sia quello di valutare la corretta conformità normativa sia quello di salvaguardare la società dal rischio di non conformità con riferimento ai danni reputazionali.

### Principi cardine del Modello

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un organismo di vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
  - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
  - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;





## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
  - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
  - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
  - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
  - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

### **Sistema Sanzionatorio**

Elemento essenziale per il funzionamento del presente Modello è il sistema sanzionatorio dei comportamenti e delle attività contrastanti con le indicazioni e le condotte prescritte e raccomandate.

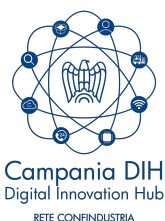
Il sistema sanzionatorio prevede una differenziazione per fattispecie e ruolo dei soggetti interessati:

- Lavoratori Dipendenti a tempo indeterminato, tempo determinato e comunque equiparabili (esclusi i Dirigenti):
- Dirigenti: DIH provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità di condotte contrastanti con le norme di cui al Decreto 231/01 e con il Modello.
- Consiglieri di Amministrazione: è richiesta, al momento dell'accettazione del mandato, la sottoscrizione ed adesione al Modello adottato da DIH, con la previsione che, in caso di violazione dello stesso, l'OdV provveda ad informare il Direttore Generale per le necessarie iniziative sulla base delle norme per tempo vigenti.
- Professionisti, fornitori: nei relativi contratti deve essere inserito un esplicito riferimento alla scelta effettuata da DIH in merito alla compliance al Decreto 231/01 e all'obbligo di rispettare le Linee di condotta enunciate nel Codice Etico e di Comportamento e dal Modello.

### **Fasi del Progetto e Metodologia utilizzata**

Al fine di realizzare ed implementare il Modello Organizzativo e di gestione sono state previste e realizzate una serie di fasi operative:

**Fase 1: Pianificazione:** Tale fase ha previsto la raccolta della documentazione ed il reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

**Fase 2: Diagnosi:** Tale fase è stata strettamente funzionale all'identificazione delle attività aziendali teoricamente esposte ai rischi D.Lgs. n. 231/2001. Le informazioni così acquisite hanno consentito:

- l'individuazione delle attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs. n. 231/2001;
- l'analisi preliminare del *sistema organizzativo* aziendale nel suo complesso.

**Fase 3: Progettazione** Completamento della "*As is analysis*" e svolgimento della "*Gap analysis*", da cui sono scaturite, di concerto con la Società, possibili ipotesi di miglioramento del sistema organizzativo con lo scopo di limitare, ragionevolmente, l'esposizione della Società di fronte ai rischi individuati nella fase precedente. La fase si è sviluppata nei seguenti momenti:

- *As is analysis* e *gap* delle procedure operative esistenti
- elaborazione di raccomandazioni e suggerimenti per il miglioramento del complesso organizzativo societario;

**Fase 4: Predisposizione** Tale fase è stata necessaria alla predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati ed in particolare nella:

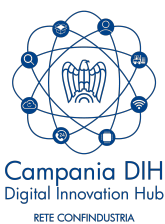
- individuazione ed impostazione di procedure operative per le aree a rischio
- elaborazione e redazione del codice di condotta/etico
- elaborazione e redazione del sistema disciplinare/sanzionatorio interno ai fini 231/2001
- definizione dei compiti e delle responsabilità dell'organismo di vigilanza e sua istituzione

**Fase 5: Implementazione:** Rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante la definitiva adozione degli elementi di cui si compone il Modello.

### Mappatura delle aree sensibili

L'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi (ciò che abbiamo definito "risk management").

Le Linee Guida di Confindustria segnalano espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

1. l'identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) la gravità dell'evento stesso.

In base a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e da alcuni modelli di gestione del rischio elaborati in ambito operativo (come l'Enterprise risk management) ed accademico si è sviluppato un'apposita metodologia da applicare per la valutazione delle aree sensibili di DIH ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

### **Analisi e valutazione del rischio inerente**

La prima fase di analisi e valutazione dei rischi inerenti si è articolata a sua volta in due attività:

- l'identificazione dei rischi potenziali;
- la valutazione dei rischi potenziali (dati dalla ponderazione della probabilità e la gravità del reato).

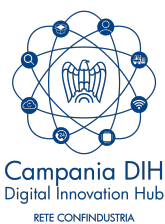
L'identificazione dei rischi potenziali è stata effettuata partendo dalle tipologie di rischio-reato previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

Questo primo livello di analisi rappresenta, come abbiamo visto sopra, il rischio potenziale caratterizzante l'attività in questione, vale a dire del rischio insito nel contenuto dell'attività, indipendentemente dalle persone che la svolgono e dai controlli in essere.

Sono state individuate le attività che comportano uno o più contatti con la P.A., quelle relative ai reati societari, ai reati informatici, ai reati sulla sicurezza sul lavoro e quelli ambientali e, integrando tali informazioni con quelle relative alla valutazione del sistema di controllo a livello societario, si è valutata l'adeguatezza del sistema di controllo interno di ciascuna attività.

I rischi potenziali che sono stati identificati, sono stati successivamente valutati seguendo i criteri descritti nel paragrafo precedente.

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



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

In base al “*Risk Assessment*” si riporta per ciascuna attività sensibile ai fini del D.Lgs. 231/2001, la valutazione dell’esposizione di DIH al rischio. La valutazione si ottiene moltiplicando la probabilità per l’impatto e consente di stabilire a prescindere dai sistemi di controllo in essere le aree in cui la società è maggiormente sottoposta a rischio di commissione dei reati 231.

Nella colonna “Modalità attuative dei reati” si riporta con riferimento a ciascuna attività a rischio una rappresentazione ipotetica di come le fattispecie di reato possono essere attuate in quell’area aziendale.

### **Analisi e valutazione dei controlli esistenti**

Identificate le attività aziendali in cui possono essere perpetrati i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e le modalità di attuazione degli stessi si è provveduto ad analizzare e valutare il sistema di controllo preesistente nella società, prima dell’avvio del presente Progetto.

Questa attività è stata svolta al fine di verificare la capacità del sistema di controllo interno già esistente in azienda di prevenire l’attuazione dei reati individuati nella fase precedente.

In questa fase è stata valutata l’adeguatezza e l’efficacia del sistema di controllo interno già presente avendo riguardo in particolare alla sua idoneità a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

A tal riguardo sono stati presi in considerazione le seguenti aree di controllo aziendale:

- Sistema Organizzativo;
- Procedure di riferimento;
- Tracciabilità del processo;
- Altri controlli (controlli direzionali, codice etico, Revisore dei Conti).

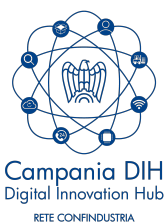
### **Analisi e valutazione del rischio residuale**

Valutato il rischio inerente e il sistema di controllo interno già presente in azienda, si è provveduto ad analizzare e valutare il rischio residuale.

Per “rischi residuali” si intendono quei rischi che permangono anche dopo l’applicazione dei sistemi di controllo implementati in azienda e che sono ottenuti dalla differenza del valore del rischio inerente e quello del sistema di controllo interno.

La determinazione del livello di rischio residuale associabile alle attività sensibili è un passaggio fondamentale e preliminare all’individuazione degli interventi da apportare al sistema di controllo interno.

Questi interventi sono volti a garantire che i rischi residuali di commissione dei reati siano ridotti ad un “livello accettabile”.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

Al fine di creare un efficace sistema di controllo preventivo ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, co. 1, lett. c D.Lgs. 231/2001: “... *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.*”).

In altri termini ciò significa che per tutte le attività che presentano un rischio residuale dovranno essere previsti specifici elementi di controllo, in modo tale che chi compie il reato può farlo solo attraverso un’elusione fraudolenta del Modello Organizzativo.

### Gap Analysis

Qualora l’attività considerata fosse risultata priva di idonei elementi di controllo necessari a scongiurare uno dei reati prevista dalla normativa 231, si è provveduto, come è visibile nella sezione “Action Plan”, a identificare il relativo necessario strumento di controllo da implementare.

### Analisi dei rischi

Qui di seguito riportiamo sinteticamente la valutazione del rischio per ogni reato previsto dalla normativa 231.

Reati 231	Quadro di riferimento	Valutazione del rischio e misure di controllo implementate
Reati in danno della Pubblica Amministrazione (PA). Reati corruttivi, Truffa a danno dello Stato, Malversazione	<p>I reati presi in esame riguardano l’instaurazione e la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione. I processi aziendali commerciali sono riferiti e indirizzati verso la ricerca e la partecipazione alle gare di appalto. Altre ipotesi di contatto con la Pubblica Amministrazione riguardano: la gestione delle verifiche da parte di personale appartenente ad organi di controllo di pubbliche autorità; gestione amministrativa previdenziale ed assistenziale del personale; ottenimento e/o rinnovo di autorizzazioni, concessioni, licenze, procedure istruttorie di controllo con la Guardia di Finanza, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, funzionari competenti in materia ambiente, sicurezza e sanità; ottenimento e utilizzo dei contributi e finanziamenti per attività formativa e ricerca &amp; sviluppo.</p> <p>Le ipotesi di Truffa possono riguardare le attività di predisposizione ed invio alla PA di documenti contenenti dichiarazioni false o mendaci attestanti il possesso dei requisiti mancanti.</p> <p>Con l’entrata in vigore della legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, sono state previste altre due rilevanti fattispecie di reato: turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti (art. 353-bis c.p.).</p> <p>Entrambe le ipotesi devono essere attentamente valutate laddove la Società partecipa dal lato attivo a procedure ad evidenza pubblica per l’assegnazione di commesse o servizi ovvero, dal lato passivo, è tenuta</p>	<p>Dall’analisi del rischio effettuato e dalle interviste condotte sul personale aziendale, risulta che il rischio in tale materia non sia trascurabile, per la presenza di partecipazioni a bandi ed avvisi che presuppongono un’interazione ed un controllo delle varie autorità pubbliche a tutti i livelli istituzionali.</p> <p>Le azioni di prevenzione sono pertanto strutturate attraverso la definizione di procedure di controllo interno e mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nelle parti speciali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedura di gestione del ciclo passivo.</li> </ul> <p>La recente implementazione delle ipotesi di reato che impattano sul modello impongono particolari processi di formazione del personale ed un grado di trasparenza delle figure apicali e di rappresentanza della Società nella duplice veste di concorrenti a procedure di gara o di soggetti aggiudicatori di contratti pubblici per cui le procedure di verifica e</p>



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

	all'applicazione della normativa pubblicitica in tema di contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023) come nel caso del progetto PRIDE o delle misure a valere sui fondi PNRR.	controllo saranno attentamente esaminate per assicurare il rispetto della normativa di settore e la gestione trasparente dei procedimenti attivi e passivi.
Associazione per delinquere ed associazione per delinquere di tipo mafioso	Attraverso lo strumento del reato associativo potrebbero essere commessi altri reati che, pur non essendo espressamente previsti dal Decreto 231 oppure rientranti tra le fattispecie delittuose che autonomamente comportano la responsabilità amministrativa dell'ente, possono integrare una fattispecie di reato associativo. Le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le operazioni commerciali (acquisto di materie, servizi ed altre componenti; processi di vendita, di proposte commerciali e finanziarie con partner la cui identità non sia stata accuratamente verificata, nonché le altre attività aziendali che potenzialmente possano scaturire in una commissione di un illecito).	Raccolta di dati ed informazioni su possibili partner, fornitori, consulenti e dipendenti (acquisizione del Certificato camerale con vigenza ed antimafia, acquisizione dei titoli di studio e delle iscrizioni agli albi professionali, indagini conoscitive sul territorio e sul contesto, etc.).  Esplicita previsione nei principi del Codice Etico.
Abusi di Mercato	Sebbene la società non risulti quotata sui mercati finanziari, i reati in oggetto sono di natura "comune" e cioè, possono essere compiuti da ogni persona indipendentemente dal possesso di particolari qualifiche soggettive.  Peraltro, l'ordinamento punisce espressamente, oltre al membro di amministrazione, direzione e controllo, anche professionisti che nell'esercizio di un'attività lavorativa, abusi di informazioni privilegiate.	Il presidio a tale tipologia di reato è (ovviamente oltre a quello dato dal fatto che la società non è quotata in alcun mercato finanziario) dato dall'impegno da parte del personale e dai collaboratori dell'azienda a non diffondere o divulgare notizie, dati ed informazioni privilegiate di cui si è venuti a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria attività lavorativa, attraverso la sottoscrizione del codice etico, il quale prevede apposite disposizioni a riguardo. Tali misure consentono di considerare il rischio reato di basso livello.  Al fine di presidiare le aree esposte a tale tipologia di reato appare rilevante la condivisione e la diffusione, anche mediante l'inserimento di apposite prescrizioni nel codice etico, dei principi sulla corretta informazione aziendale, sull'integrità ed effettività del capitale sociale e sui potenziali conflitti di interessi, e in generale sulle attività potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.  Il rischio di commissione di tale tipologia di reati risulta essere basso.  In questa area gli elementi di controllo implementati si riferiscono a:
Reati Societari	I processi che risultano essere maggiormente a rischio reato sono il processo amministrativo e in particolare le attività di rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti di impresa, nonché dei relativi controlli e comunicazioni.  Rilevano inoltre le situazioni o attività in potenziale conflitto d'interesse e, in genere, potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.  Tali attività sono attualmente regolamentate dalla buona prassi aziendale basata sul rispetto della normativa italiana su diritto societario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedure – di gestione del ciclo passivo</li> <li>• Formazione continua al personale.</li> <li>• Esplicita previsione nei principi del Codice Etico</li> </ul>
False comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori	Indicazione di dati non veritieri o omissioni di dati ed informazioni nella redazione del bilancio e della documentazione contabile aziendale.  Esibizione parziale o alterata della documentazione contabile.	
Impedito controllo	L'azienda impedisce l'attività di controllo degli altri soci alterando o occultando documenti.	



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

Indebita restituzione di conferimenti	L'azienda fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituisce i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli.	
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	L'azienda ripartisce utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartisce riserve che non possono per legge essere distribuite.	
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	L'azienda fuori dei casi consentiti dalla legge fa acquistare alla Società quote sociali.	
Operazioni in pregiudizio dei creditori	L'azienda in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori effettua riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, con l'intento di cagionare danno ai creditori.	
Formazione fittizia del capitale	L'azienda e i soci conferenti formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti.	
Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della norma antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro	La tipologia di attività svolta dai lavoratori e dai collaboratori di DIH è a basso rischio di infortuni sul lavoro per la prevalenza assoluta di attività intellettuale.  La probabilità di commissione del reato in oggetto, tuttavia, deve essere presidiata correttamente.	La società ha affidato incarichi di RSPP a professionisti con gradi di istruzione, formazione e professionalità che garantiscono la piena conformità alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	L'attività aziendale che non coinvolge attività di commercializzazione valute o beni preziosi.  Tuttavia, la probabilità di commissione di tale tipologia di reato è da considerarsi non trascurabile, dovendovi ricorrere unicamente ai pagamenti elettronici e tracciabili.	Le azioni di prevenzione sono strutturate mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nel codice etico, nelle parti speciali del Modello 231, nonché nelle procedure proprie dell'area commerciale, prime fra tutte quelle relative alla gestione dell'attività commerciale ciclo attivo e approvvigionamento e ciclo passivo.
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	La tipologia delle attività svolte dalla società non riguarda attività prettamente informatiche, e, pertanto, è risultato un rischio non trascurabile rispetto alla commissione di questo reato.	La società adotta modalità per tenere sotto controllo in materia sistematica gli adempimenti in materia di trattamento di dati personali (ex D.Lgs. 196/03).  Ci si atterrà ad una specifica procedura per la corretta gestione ed utilizzo degli strumenti informatici aziendali e nei rapporti con i terzi.
Delitti di criminalità organizzata	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato è potenzialmente collegabile all'attività di partecipazione a bandi o avvisi pubblici, ai delitti collegati a reati fiscali o a quelli contro l'industria, tuttavia, in considerazione dell'eticità rappresentata da tutti i soggetti dell'azienda	La società presta particolare attenzione alla qualifica dei propri partner e fornitori avendo cura di raccogliere dati e informazioni sulla reputazione dei propri partner.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

	si esclude che la società possa collaborare con organizzazioni mafiose o camorriste o con altre.	
Delitti contro l'industria e il commercio	La fattispecie di reato, in relazione all'attività di concorrenza sleale o attività di frode, potrebbe coinvolgere l'area commerciale nel rapporto con i consorziati.	Il rischio è mitigato attraverso la previsione di appositi presidi a livello di codice etico.
Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	I processi e attività potenzialmente a rischio sono quelle che prevedono rapporti con l'autorità giudiziaria e quindi potenzialmente tutti i responsabili di ufficio o dipendenti chiamati per qualsiasi motivo a rendere dichiarazioni presso le autorità giudiziarie.	Le misure adottate sono relative alla presenza nel codice etico di specifici principi e norme di comportamento nei rapporti con l'autorità giudiziaria.
Reati ambientali	La Società è a basso rischio commissione dei reati contro l'ambiente.	Non vi è necessità di particolare cautela, salvo lo scrupoloso rispetto del D.Lgs. n. 152/2006.
Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	È da escludere che l'azienda abbia un ruolo di fornitore per la produzione di banconote o valori bollati, pertanto il rischio è da ritenersi trascurabile.  Gli aspetti legati alla fattispecie di reato riguardanti la contraffazione di marchi e brevetti sono da ritenere a basso rischio.	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Si ritiene remoto il rischio reato potenziale in questa categoria di reati	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati contro la personalità individuale	Potenzialmente il rischio reato non è da trascurare nella gestione del personale	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali)

### Raccordo con le Procedure aziendali

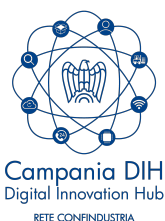
Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicate idonee a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

DIH risulta in realtà, tenuto conto del profilo istituzionale dei suoi consorziati e dall'agile struttura organizzativa, una società altamente responsabilizzata, specie in relazione ai progetti ed ai programmi in corso di attuazione.

In particolare, ai fini della corretta attuazione del modello, la società ha adottato ad oggi le seguenti procedure:

1. Procedura per la gestione del ciclo attivo
2. Procedura per la gestione del ciclo passivo





## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

### Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti dei membri e dalle linee di riporto:

- nel contesto della struttura organizzativa l'organismo di Vigilanza si posiziona in staff del Direttore Generale;
- dell'Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L'Azienda metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi del Direttore Generale nel mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

### Composizione

L'Organismo di Vigilanza è monocratico ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

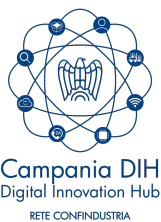
Dell'Organismo di Vigilanza in ogni caso non possono far parte il datore di lavoro ed i soggetti delegati per la sicurezza e ambiente.

La durata in carica dei membri è di tre anni, il mandato è rinnovabile.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo OdV (*prorogatio*).

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- b) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

- c) funzioni di amministratore ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- d) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- e) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento", in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- f) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- g) essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- h) presentare, per il soggetto esterno indipendente, cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, C.C.
- i) aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore di uno degli amministratori (o del coniuge); ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito<sup>2</sup>.

### Cessazione dalla carica

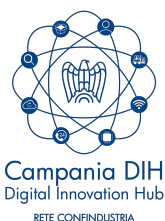
Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- decadenza;
- morte.

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere senza ritardo alla sostituzione del membro dell'OdV che ha cessato la carica.

La rinuncia da parte di un membro dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Direttore Generale.

<sup>2</sup> Cfr. Art. 51, comma 1, n.3, c.p.c. - Astensione del giudice: "Il giudice ha l'obbligo di astenersi (...) 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori (...)".



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

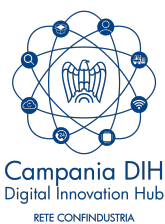
- mancata o ritardata risposta al Direttore Generale in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
- il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i membri dell'Organismo ai sensi di legge;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo membro dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;

La decadenza viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno i requisiti di cui al precedente paragrafo 6.1. il Direttore Generale, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti una grave infermità che renda il titolare dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a dodici mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza, da attuarsi con le modalità sopra definite.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio alla loro sostituzione.



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

### **COMPITI, POTERI E MEZZI**

#### **COMPITI**

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

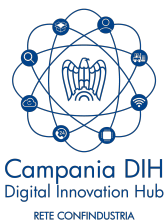
1. vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
3. verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
4. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;
5. approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
6. cura dei flussi informativi di competenza con il Direttore Generale e con le funzioni aziendali.

E' demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

- a) le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma i lettera d) del D. Lgs. citato);
- b) i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma i lettera b) del D. Lgs. citato).

Sotto l'aspetto più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza gli incarichi di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

comprensione del Modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso Organismo di Vigilanza;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Funzioni e Staff cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato al Direttore Generale al fine di risolverlo.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al Modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del Modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

### POTERI

L'OdV viene dotato dei seguenti **poteri**:

1. facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

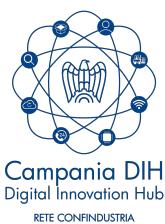
Prot. 15  
del  
10/04/2024

2. insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Direttore Generale è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";
3. obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
4. facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
5. facoltà di partecipare alle riunioni del Direttore Generale in cui si discute del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
6. facoltà di proporre al Direttore Generale l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;
7. facoltà di richiedere la convocazione del Direttore Generale per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al Modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

### MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti mezzi:

1. il Direttore Generale dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'OdV ha la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire al Direttore Generale la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;
2. qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'OdV potrà richiedere la convocazione del Direttore Generale per una revisione dei limiti di spesa;
3. facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
4. facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico - operativo. Ad esso sono demandati i seguenti compiti:



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

- a. il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'OdV (convocazioni delle riunioni, invio dell'ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
- b. l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'OdV (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
- c. altri eventuali compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare.

Il supporto tecnico – operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico – operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

### **Poteri di accesso**

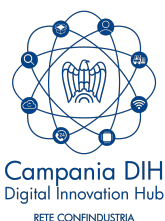
Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo, ed in particolare:

- a. documentazione societaria;
- b. documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- c. informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati "confidenziale", fermo restando il rispetto della normativa di legge in materia di "privacy";
- d. dati e transazioni in bilancio;
- e. procedure aziendali;
- f. piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l'Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

Per conseguire le proprie finalità l'Organismo di Vigilanza può coordinare la propria attività con quella svolta dai revisori contabili esterni ed accedere ai risultati da questi ottenuti, utilizzando la relativa documentazione.



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell'esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

### **Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

### **Obblighi di riservatezza**

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

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

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei membri dell'Organismo.

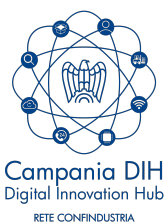
## **FLUSSI INFORMATIVI**

### **Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta al Direttore Generale le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel suo regolamento di funzionamento.





## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- a) **continuativa**, nei confronti del Direttore Generale, il quale informa il Consiglio stesso nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- b) **annuale**, nei confronti del Direttore Generale; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto annuale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- c) **immediata**, nei confronti del Direttore Generale, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività.

In particolare l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente al Direttore Generale le seguenti informazioni:

- Rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse;
- Necessità di modifiche al Modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi;
- su base annuale, un *piano di attività previste per l'anno successivo*.

L'OdV dovrà inoltre riferire, al soggetto richiedente, sull'esito degli audit specifici condotti a seguito delle segnalazioni provenienti dal revisore contabile.

L'OdV può richiedere in qualsiasi momento al Presidente di convocare il Consiglio per riferire su eventuali significative violazioni al Modello individuate a seguito delle verifiche svolte.

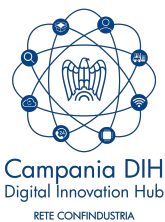
Il Direttore Generale ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del Modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con il Direttore Generale o il Consiglio di Amministrazione sono custoditi dal supporto tecnico - operativo dell'OdV, oltre che dagli organi interessati.

### Segnalazione dai dipendenti all'Organismo di Vigilanza

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza situazioni illegali od in chiara e significativa violazione del codice etico aziendale e del Modello organizzativo.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

E' predisposto un canale informativo dedicato che consente le segnalazioni anche in forma anonima e facilita il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'OdV. A tale riguardo, è stata istituita una casella di posta elettronica [odv@campaniadih.it](mailto:odv@campaniadih.it) dedicata.

L'OdV valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere audit o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, nonché in quali situazioni informare degli eventi e fatti il Direttore Generale.

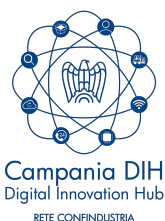
Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, commi 2bis, 2-ter e 2-quater, l'azienda si impegna ad introdurre:

1. canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
2. misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

### **Garanzia di molteplicità di canali, di anonimato e di non ritorsione (ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179 sul "Whistleblowing" così come modificata dal DLgs. 24/2023)**

Ai sensi dell'art. 4, co. 4 del DLgs 24/2023, che ha novellato di recente la L. n. 179/2017 l'azienda, in applicazione dei principi sanciti dalla normativa, prevede:

1. l'istituzione di :
  - i. un canale interno informatico attraverso la piattaforma "My Whistleblowing" fornita da Mygo Srl
  - ii. un canale scritto analogico di segnalazione. Le segnalazioni scritte potranno essere inviate a mezzo posta raccomandata con A/R al Campania DIH Rete Confindustria Scarl, Piazza dei Martiri 58 – 80121 Napoli
2. che a seguito di segnalazioni, il gestore del canale interno deve:
  - i. rilasciare alla persona segnalante, entro 7 giorni, avviso di ricevimento della segnalazione;
  - ii. mantenere interlocuzioni con la persona segnalante, chiedendole, se necessario, integrazioni;
  - iii. dare "diligente seguito" alle segnalazioni ricevute;



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

- iv. fornire un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento;
- v. mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne o esterne, esponendo queste informazioni e rendendole facilmente accessibili non solo ai dipendenti, ma anche a tutti gli altri soggetti tutelati dalla normativa (come i lavoratori autonomi, i consulenti, i volontari, gli azionisti, ecc.) che non frequentano i luoghi di lavoro.

La società si è dotata di una specifica procedura denominata, appunto, Procedura di Whistleblowing.

Queste informazioni saranno pubblicate in una specifica sezione del sito.

### **Nomina “Referenti” Organismo di Vigilanza**

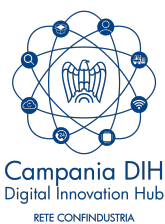
Il Direttore Generale provvede alla nomina di soggetti, responsabili o addetti di funzione nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di vigilanza potrà inoltre assegnare ai “referenti OdV” specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

### **Flussi informativi dai referenti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti OdV in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di DIH ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo:

- ciascun referente comunica all'Organismo di Vigilanza una informativa annuale sullo stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Funzione e con la segnalazione delle situazioni maggiormente significative emerse nel periodo con riferimento alle problematiche inerenti il D.Lgs. 231/2001;
- almeno una volta l'anno, la funzione preposta alla gestione dei dati finanziari mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza il verbale del soggetto deputato alla revisione legale dei conti (ex D.Lgs. n. 39/2010) in cui è stato effettuato il controllo sulla procedura di gestione dei flussi finanziari
- ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel documento “*Modello organizzazione gestione e controllo*”.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

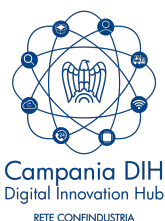
Prot. 15  
del  
10/04/2024

### Flussi informativi generali

Tali Flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di DIH (amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D.Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all'OdV deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni** dalla data di manifestazione dell'accadimento (segnalazioni "ad evento").

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- la segnalazione di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello 231, comprese le violazioni del codice etico;
- la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello 231 da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti o altri collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.
- le eventuali significative carenze delle procedure vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, 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.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

### Flussi informativi specifici

I referenti dell'OdV devono compilare per ciascun trimestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all'Organismo di Vigilanza entro e **non oltre 20 giorni** dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'OdV. Gli allegati di suddette schede, costituiti da tabelle contenenti le informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'OdV.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti in un allegato del Modello.

### Altri flussi informativi

#### a. Flussi dall'Organismo di Vigilanza alle risorse deputate ai controlli

L'Organismo di Vigilanza, al termine di ogni riunione periodica dello stesso, comunica in forma scritta alle risorse eventualmente individuate e deputate ad effettuare i controlli operativi le attività di controllo da svolgere nel successivo periodo.

#### b. Flussi dalle risorse deputate ai controlli all'Organismo di Vigilanza

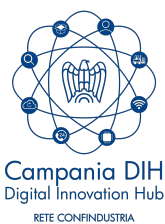
Le eventuali risorse aziendali o esterne, individuate dall'Organismo di Vigilanza per effettuare i controlli operativi, riportano all'Organismo di Vigilanza trimestralmente, e comunque prima di ogni rapporto dell'Organismo di Vigilanza al Direttore Generale, le seguenti informazioni:

- Report periodici relativi all'attività svolta con riferimento alle specifiche richieste di controllo formulate in precedenza dall'Organismo di Vigilanza
- Segnalazione delle problematiche riscontrate
- Segnalazione delle esigenze di modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo

### Comunicazione e formazione del modello

#### Premessa

DIH promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di DIH e per la loro formazione.

### **Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali**

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente, in via personale ed individuale, il presente Modello di Organizzazione e Gestione a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

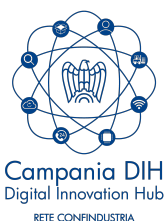
Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare ed archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

### **Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti**

#### **Comunicazione:**

#### La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte del Direttore Generale. Tale circolare informa:



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Prot. 15  
del  
10/04/2024

- dell'avvenuta approvazione/modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello presso la rete Intranet aziendale;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I responsabili delle funzioni aziendali, i responsabili delle attività a rischio dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.231/2001". Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

### La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite il sito web aziendale e la creazione di pagine *web*, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Società;
- la procedura di segnalazione all'OdV per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

### La comunicazione ai nuovi dipendenti

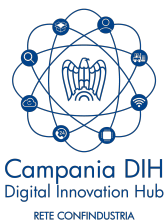
Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione Intranet per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

### **Formazione:**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

### Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili deve essere svolta una attenta attività di sensibilizzazione, da



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Prot. 15  
del  
10/04/2024

parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello adottato da DIH.

La Società si impegna inoltre a svolgere successivamente all'approvazione del Modello un'attività di formazione nei confronti dei responsabili di aree a rischio per aggiornare gli stessi in merito ad eventuali variazioni nei contenuti del Modello e/o del Decreto e comunque per mantenere la sensibilizzazione degli stessi su queste tematiche.

### **Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni**

DIH promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato da DIH, contenenti in particolare:
  - un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da DIH all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
  - la struttura e i principi generali del Modello adottato da DIH;
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato):
  - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
  - di impegno al pieno rispetto dello stesso, accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto, oltre che di eventuale risarcimento del danno.