



**DEL BO S.p.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

## **PARTE GENERALE**

Documento 231-PG

Revisione C

Data di emissione 16.11.2018  
Data di aggiornamento 19.10.2020  
Data aggiornamento 14.11.2024

Pagina 1 di 30

<b>Codice</b>	<b>231-PG</b>
<b>Titolo</b>	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 – Parte Generale</b>
<b>Revisione</b>	<b>C</b>
<b>Data emissione</b>	<b>16.11.2018</b>
<b>Data aggiornamento</b>	<b>19.10.2020</b>
<b>Data aggiornamento</b>	<b>14.11.2024</b>

### **APPROVAZIONE**

**L'Amministratore Unico**

*Ing. Roberto Piciocchi*

**Il presente documento è copia conforme all'esemplare originale conservato presso gli uffici della Società.**

<b>REGISTRAZIONE DELLE REVISIONI</b>		
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Motivazione</b>
A	16.11.2018	Prima stesura in conformità al D.Lgs. 231/2001
B	19.10.2020	Aggiornamento
C	14.11.2024	Aggiornamento

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 2 di 30

## INDICE

<b>1</b>	<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE .....</b>	<b>.....</b>
2.1	<i>La Società.....</i>	4
2.2	<i>Le attività affidate in outsourcing .....</i>	4
<b>3</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....</b>	<b>6</b>
3.1	<i>Il regime della responsabilità amministrativa degli enti.....</i>	6
3.2	<i>I soggetti.....</i>	6
3.3	<i>L'interesse o vantaggio dell'ente .....</i>	6
3.4	<i>Le sanzioni.....</i>	7
3.5	<i>I reati presupposto.....</i>	7
3.6	<i>L'adozione del Modello quale esimente della responsabilità amministrativa .....</i>	9
3.7	<i>Il Codice di Comportamento di categoria alla base del Modello 231 .....</i>	10
3.8	<i>Armonizzazione del modello 231 con altri sistemi di gestione adottati dalla Società.....</i>	10
<b>4</b>	<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....</b>	<b>11</b>
4.1	<i>Finalità .....</i>	11
4.2	<i>Struttura del Modello.....</i>	12
4.3	<i>Destinatari del Modello.....</i>	13
4.4	<i>Adozione, modifiche e integrazioni del Modello .....</i>	13
4.5	<i>Interviste finalizzate all'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs 231/2001 .....</i>	13
4.6	<i>Rapporti infragruppo.....</i>	14
4.7	<i>La governance e l'assetto organizzativo della società.....</i>	15
4.8	<i>Assetto istituzionale: sistema di amministrazione e controllo.....</i>	15
	<i>ASSEMBLEA DEL SOCIO UNICO .....</i>	15
	<i>AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ.....</i>	15
	<i>COLLEGIO SINDACALE .....</i>	16
	<i>L' ORGANISMO DI VIGILANZA .....</i>	16
4.9	<i>Rappresentanza processuale dell'Ente nel caso di incompatibilità del Legale Rappresentante – ex art. 39 D.lgs. 231/01.....</i>	16
4.10	<i>Deleghe e procure .....</i>	16
4.11	<i>Gestione delle risorse finanziarie.....</i>	17
4.12	<i>Armonizzazione del modello con il Codice etico di Gruppo .....</i>	18
4.13	<i>Comunicazione e formazione del personale.....</i>	19
4.14	<i>Informazione e formazione .....</i>	19
–	<i>Informazione.....</i>	19
–	<i>Formazione.....</i>	19
<b>5</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>21</b>
5.1	<i>Individuazione .....</i>	21
5.2	<i>Requisiti.....</i>	21
5.3	<i>Requisiti di incompatibilità alla carica di odv .....</i>	22

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 3 di 30

5.4	<i>Nomina, durata e revoca</i> .....	23
5.5	<i>Compiti ed attribuzioni</i> .....	23
5.6	<i>Reporting dell’organismo di vigilanza verso il vertice aziendale (flussi “da” l’organismo di vigilanza)</i> .....	24
5.7	<i>Reporting delle funzioni aziendali verso l’organismo di vigilanza (flussi “verso” l’organismo di vigilanza)</i> .....	24
5.1	<i>Coordinamento tra gli OdV del “Gruppo Del Bo”</i> .....	25
<b>6</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>26</b>
<b>7</b>	<b>WHISTLEBLOWING: PRINCIPI GENERALI</b> .....	<b>26</b>
7.1	<i>Presupposti ed oggetto delle segnalazioni rilevanti ai fini 231</i> .....	26
7.2	<i>Gestione delle segnalazioni e relativi canali di comunicazione</i> .....	27
7.3	<i>Tutela del segnalante e del segnalato</i> .....	27
<b>8</b>	<b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b> .....	<b>28</b>
<b>9</b>	<b>GLI INDIRIZZI GENERALI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE</b> .....	<b>29</b>
<b>10</b>	<b>AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO</b> .....	<b>29</b>

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 4 di 30

## 1 DEFINIZIONI

<b>Società</b>	<b>Del Bo S.p.A.</b>
<b>Decreto 231</b>	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.
<b>Modello Organizzativo</b>	Il modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi delle previsioni contenute nel Decreto, al fine di impedire la commissione dei reati in esso contemplati. Il Modello si compone: <i>i)</i> di una Parte generale, avente ad oggetto norme generali sul funzionamento del Modello; <i>ii)</i> di diverse Parti speciali, ciascuna avente ad oggetto la disciplina e le condotte da assumere in relazione ai diversi Reati contemplati dal Decreto; <i>iii)</i> dei protocolli concernenti le procedure poste a presidio delle singole aree di rischio e tese ad evitare la commissione dei reati presupposto nell’ambito dell’attività d’impresa.
<b>Attività sensibili</b>	Attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto, così come individuate nelle singole Parti Speciali del Modello.
<b>Reati</b>	Fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto.
<b>Organismo di Vigilanza (OdV)</b>	Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello.
<b>Organi sociali</b>	Organo amministrativo e collegio sindacale della Società.
<b>Dipendenti</b>	Tutti i lavoratori subordinati della Società, inclusi i dirigenti.
<b>Consulenti</b>	Soggetti prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
<b>CCNL</b>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.
<b>P.A.</b>	Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali (art. 357 c.p.).
<b>Partner</b>	Controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
<b>Destinatari</b>	Tutti i soggetti cui sono rivolte le prescrizioni del Modello, e, in particolare, organi societari; lavoratori incardinati presso la struttura organizzativa della Società e che, a qualunque titolo, svolgano attività per conto della Società; soggetti terzi che, a qualunque titolo, svolgano, nell’ambito della loro autonoma organizzazione, attività nell’interesse o in favore della Società.
<b>Codice Etico di Gruppo</b>	Codice Etico di Gruppo di Gruppo adottato.

## 2 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

### 2.1 LA SOCIETÀ

**Del Bo S.p.A.** è una società leader nel settore delle costruzioni e impiantistica, specializzata nella progettazione, installazione e manutenzione di ascensori, scale mobili, tappeti mobili, impianti termici,

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 5 di 30

elettrici, elettronici, di riscaldamento, idrosanitari, a gas e sistemi antincendio. Grazie a una solida esperienza e competenza, l'azienda si distingue per la qualità e l'efficienza nella gestione di commesse complesse, sia per clienti privati, come condomini, sia per enti pubblici, acquisiti tramite gare d'appalto.

L'azienda è parte integrante del gruppo **Del Bo**, controllata al 100% dalla **Del Bo Impianti S.r.l.** e membro del **Consorzio Del Bo S.c.a.r.l.**, offrendo un ventaglio completo di soluzioni impiantistiche e infrastrutturali.

La struttura organizzativa della **Del Bo S.p.A.** si articola in diverse filiali operative, dedicate alla gestione sia delle commesse pubbliche che private, supportate da un ufficio acquisti e magazzino centralizzati, oltre a un ufficio progettazione, che collabora a stretto contatto con le altre società del gruppo per garantire un servizio di alto livello e sempre personalizzato.

## **2.2 LE ATTIVITÀ AFFIDATE IN OUTSOURCING**

La Del Bo S.p.A., nello svolgimento delle proprie attività, si avvale della collaborazione del Consorzio Del Bo S.c.a.r.l. o di altre società esterne (es. R.E. Del Bo).

L'esternalizzazione delle attività viene regolata tramite contratti di servizio specifici, i quali garantiscono alla Società di:

- mantenere piena autonomia decisionale, conservando la responsabilità delle attività esternalizzate;
- conservare la capacità di monitorare e verificare l'adeguatezza dei servizi forniti in outsourcing.

Alla data di aggiornamento del Modello 231, le attività che risultano affidate in outsourcing sono le seguenti:

<b>Attività</b>	<b>Affidatario</b>
Gestione delle procedure amministrative per la partecipazione alle gare d'appalto.	Consorzio Del Bo Scarl
Gestione dei Sistemi di Gestione della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza e dell'Etica, e delle relative certificazioni.	
Gestione dell'attività di marketing e comunicazione.	
Gestione dell'attività di sollecito dei pagamenti e di recupero dei crediti.	
Gestione della Contabilità, finanza e controllo, del Personale e dei Servizi IT.	RE Del Bo Srl

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 6 di 30

### **3 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

#### ***3.1 IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI***

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 200, n. 300 - il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, entrato in vigore il 4 luglio successivo.

L’emanazione del Decreto si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali: esso, infatti, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l’Italia aveva precedentemente aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea), la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 (sulla lotta alla corruzione che coinvolga funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri) e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

#### ***3.2 I SOGGETTI***

Con il D. Lgs. 231/01 è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa - riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale - a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti “*apicali*”);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Qualora l’autore del reato o dell’illecito amministrativo rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell’ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell’ente nel caso in cui l’autore del reato o dell’illecito amministrativo sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto (i), poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell’ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La responsabilità dell’ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune. In ogni caso la responsabilità dell’ente e quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al Giudice penale. Inoltre, la responsabilità dell’ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

#### ***3.3 L’INTERESSE O VANTAGGIO DELL’ENTE***

La responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/01 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio dell’ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all’ente, bensì anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell’interesse dell’ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell’ente nel caso in cui l’autore del reato o dell’illecito amministrativo abbia agito nell’esclusivo interesse proprio di terzi.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni reati o illeciti amministrativi anche le società (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o dell’illecito amministrativo o nel cui interesse il reato o l’illecito amministrativo sia stato commesso. Fino all’entrata in vigore del D. Lgs. 231/01, infatti, il principio della “personalità” della responsabilità penale lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 7 di 30

risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Con il Decreto, invece, sono previste sanzioni per quell'ente che non si sia organizzato per evitare fenomeni criminosi al proprio interno, quando dei soggetti funzionalmente riferibili allo stesso abbiano commesso taluno dei reati o degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto stesso.

Il D. Lgs. 231/01 ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole, infatti, sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

### 3.4 LE SANZIONI

L'accertamento della responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01 espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni.

Le sanzioni comminabili all'ente sono sia di tipo pecuniario sia di tipo interdittivo: tra queste ultime le più gravi sono la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogni qual volta l'ente commetta uno dei reati o degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto. Le sanzioni interdittive, invece, possono essere applicate soltanto in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente e specificatamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole - possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto di reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato). Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto di reato. In via cautelare può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto di reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

### 3.5 I REATI PRESUPPOSTO

Quanto alla tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito.

<b>art. 24</b>	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.
<b>art. 24-bis</b>	Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
<b>art. 24-ter</b>	Delitti di criminalità organizzata anche transnazionale (artt. 3 e 10 legge 146/2006).
<b>art. 25</b>	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione.
<b>art. 25-bis</b>	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 8 di 30

<b>art. 25-bis.1</b>	Delitti contro l'industria e il commercio.
<b>art. 25-ter</b>	Reati societari.
<b>art. 25-quater</b>	Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico.
<b>art.25-quater.1</b>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
<b>art. 25-quinquies</b>	Delitti contro la personalità individuale.
<b>art. 25-sexies</b>	Abusi di mercato.
<b>art. 25-septies</b>	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
<b>art. 25-octies</b>	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
<b>art. 25-octies 1</b>	Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori
<b>art. 25-novies</b>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
<b>art. 25-decies</b>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
<b>art. 25-undecies</b>	Reati ambientali.
<b>art. 25-duodecies</b>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
<b>art. 25-terdecies</b>	Razzismo e xenofobia.
<b>Art. 25-quaterdecies</b>	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
<b>Art. 25-quinquiesdecies</b>	Reati tributari
<b>Art. 25-sexiesdecies</b>	Contrabbando
<b>Art. 25-septiesdecies</b>	Delitti contro il patrimonio culturale
<b>Art. 25 - duodevicies</b>	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
<b>art. 10, L. 146/2006</b>	Reati transnazionali.

Si precisa che, nell'ambito della stesura del Modello 231 per la Del Bo S.p.A., sono stati presi in considerazione i reati impattanti astrattamente ipotizzabili nei processi aziendali propri della realtà societaria, in relazione al core business e attività svolta.

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo<sup>1</sup>. In questo caso, le sanzioni interdittive – di cui al paragrafo seguente – sono ridotte (in termini di tempo) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico della Società nel caso in cui la stessa, ovvero i suoi presidi di prevenzione, abbiano impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o colleganza tra l'ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto.

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 56 cod. pen., risponde di delitto tentato 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.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 9 di 30

### 3.6 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Secondo l'impostazione generale del Decreto, l'ente risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati o illeciti amministrativi del tipo di quello realizzato.

Tuttavia, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede una forma specifica di "esonero" da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati o illeciti amministrativi della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

L'"esonero" dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto).

Pertanto, nella formulazione dei modelli di organizzazione e di gestione l'ente deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'ente è responsabile qualora non dimostri:

- (i) di avere adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo ad impedire reati/illeciti amministrativi della specie di quello commesso;
- (ii) di avere istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziative, vigilanza e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza di tale modello;
- (iii) che il reato sia stato commesso per fraudolenta elusione del modello da parte del soggetto apicale infedele.

Quando, invece, il fatto è commesso da soggetti sottoposti, dovrà essere provato che la commissione dell'illecito sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza da parte dei soggetti apicali; questi obblighi, tuttavia, non possono ritenersi violati se prima della commissione dell'illecito l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, quindi, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) identificare i c.d. "rischi potenziali", ovvero individuare nel contesto aziendale le aree o i settori di attività nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi gli illeciti previsti dal Decreto ("aree di attività a rischio reato");
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire, con l'intento di contrastare efficacemente - cioè, ridurre ad un livello accettabile - i rischi identificati;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 10 di 30

- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno all'ente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, affinché siano efficacemente attuati, i modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di reato/illecito amministrativo considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e successive modifiche - laddove necessario - in relazione alle violazioni effettivamente verificatesi e agli eventuali mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

### **3.7 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DI CATEGORIA ALLA BASE DEL MODELLO 231**

Il Decreto 231 dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati dalle Società, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti dalle Associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3, del Decreto).

In conformità al disposto normativo, il presente Modello viene redatto e periodicamente aggiornato alla luce delle Linee-Guida generali per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, redatte da Confindustria, nella versione aggiornata al mese di giugno 2021 e pubblicata sul sito istituzionale nonché alla luce del "Codice di Comportamento delle imprese di Costruzione" redatte dall'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili) aggiornato nel 2022.

### **3.8 ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE ADOTTATI DALLA SOCIETÀ**

Il Modello 231 della Società si inserisce nel sistema di controllo esistente e operante all'interno del Gruppo.

Nel Gruppo Del Bo vigono e sono gestiti costantemente dal management operativo sistemi certificati di compliance - es. il sistema integrato Qualità /Ambiente /Sicurezza conforme ai parametri ISO 9001/14001/45001<sup>2</sup> - che già sfruttano le sinergie presenti nelle attività di rilevazione dei rischi, di gap analysis, di implementazione dei correttivi, nonché di monitoraggio e controllo per tutti i profili di conformità delle attività aziendali a sistemi normativi complessi.

Pertanto, anche nella predisposizione aggiornata del Modello 231, si è tenuto conto dei sistemi di certificazione esistenti ed implementati dal Gruppo (rilevati in fase di "risk analysis"), integrandoli, ove giudicato necessario, in modo da renderli idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle fattispecie di attività sensibili.

Seguendo questa metodologia di apprezzamento dell'esistente, il Modello, ferma restando la sua funzione peculiare penal-preventiva, mira ad inserirsi armonicamente nel più generale processo aziendale di conformità ai sistemi complessi di gestione già implementati.

In particolare, la Società ha implementato i seguenti sistemi di gestione con l'ottenimento delle relative certificazioni:

- ISO 14001
- ISO 9001
- ISO 45001
- SA8000

<sup>2</sup> Cfr. ultima rev. 3 aprile 2024 i cui obiettivi e modalità operative sono formalizzate nel "Manuale Ambiente, Sicurezza e Qualità" e nelle relative "Procedure" e "Istruzioni Operative".

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 11 di 30

- EMAS
- ISO 50001
- ISO 30415
- Uni PdR 125/2022
- ISO 37001
- SOA

Pertanto, l'adozione dei sistemi di gestione e di certificazione implementati e adottati dalla Società, sono funzionali non solo al perseguimento degli scopi che sono loro propri, ossia al raggiungimento dei più elevati standard qualitativi, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 in quanto suscettibili, per loro natura, di contrastare sia i comportamenti colposi sia le condotte dolose che caratterizzano la commissione dei reati implicanti la responsabilità amministrativa della società.

## **4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **4.1 FINALITÀ**

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato e organico di prescrizioni, protocolli e istruzioni di lavoro nonché di attività di controllo volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplati dal Decreto. In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio e la loro proceduralizzazione, il Modello si propone le seguenti finalità:

- **determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società** nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul 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 dalla Società** in quanto – anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali ed organizzativi cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società di **intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati** attraverso un'azione costante di monitoraggio delle aree di attività a rischio.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e dei presidi istituiti per finalità di prevenzione dei reati ed il coinvolgimento degli operatori aziendali nell'attuazione degli stessi;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda, con evidenza delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'applicazione e il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (*segregation of duties*) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 12 di 30

#### 4.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 adottato da Del Bo S.p.A. è espressione della politica aziendale orientata alla prevenzione del rischio penale di impresa che coinvolge, sul piano sostanziale, l'intera platea dei destinatari (soggetti apicali e sottoposti). A livello formale, si articola su di una serie di elaborati che sono da considerare come un manuale unico composto di più sezioni.

Il Modello si compone di una Parte "Generale" una Parte "Speciale" e due allegati: il Sistema Disciplinare (allegato alla Parte Generale del Modello) e il Catalogo dei Reati 231 (allegato alla Parte Speciale del Modello). Tale suddivisione risponde all'esigenza di un più efficiente futuro aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcune sezioni (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nella Parte Speciale del Modello). A presidio ulteriore dell'organizzazione aziendale finalizzata alla prevenzione dei reati, si colloca il **Codice Etico di Gruppo** che esprime i principi etici e di deontologia che il Gruppo Del Bo riconosce come proprio patrimonio di valori e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi sociali.

**La Parte Generale** del Modello rappresenta e descrive l'ambiente di controllo esaminato in sede di risk assessment, definito sulla base dei seguenti parametri:

- riferimenti normativi,
- sistema di corporate governance,
- organizzazione aziendale interna;
- obiettivi del Modello 231 e criteri seguiti per la sua redazione;
- armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico di Gruppo;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza, descrizione dei suoi tratti costitutivi e dei relativi compiti;
- sistema di comunicazione infra-aziendale del Modello e criteri di formazione del personale sui protocolli comportamentali da esso prescritti
- Whistleblowing e Organo Gestorio.

Costituisce parte integrante della Parte Generale anche il **Sistema Disciplinare** posto a specifico presidio delle prescrizioni del Modello.

**La Parte Speciale** del Modello – formalizzata in un documento distinto rispetto alla Parte Generale – dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

- i reati astrattamente perpetrabili;
- le fattispecie di attività sensibili al rischio reato;
- le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili;
- i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 13 di 30

#### **4.3 DESTINATARI DEL MODELLO**

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, ai Fornitori, agli Appaltatori, ai Consulenti, ai collaboratori a progetto e ai lavoratori somministrati, coinvolti nei Processi Sensibili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

#### **4.4 ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO**

La Società ha individuato nel proprio Amministratore Unico l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello.

Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Amministratore Unico.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento, modifica ed integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Unico la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento e ai suoi allegati di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza. Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato l'OdV.

#### **4.5 INTERVISTE FINALIZZATE ALL'INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D.LGS 231/2001**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, della struttura societaria ed organizzativa della Del Bo spa, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 14 di 30

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa, da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, hanno permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività da intervistare.

Al fine di mappare il reale funzionamento delle dinamiche produttive, comprendere il Modello di business e l'aderenza dell'organizzazione imprenditoriale all'assetto societario, il gruppo di lavoro integrato – risorse interne e consulenti esterni – incaricato di implementare la compliance al D. Lgs. 231/01 per la Società, ha condotto una serie di interviste ai responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer").

I rischi connessi alle specifiche aree di attività della Società sono stati esaminati approfonditamente e formalizzati in apposita scheda di risk assessment, dove, per ciascuna funzione, sono state individuate le aree operative che, in relazione all'attuale contesto aziendale, potrebbero comportare un livello di rischio tale da giustificare l'introduzione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati e, conseguentemente, definire i principi di comportamento su cui fondare la costruzione del Modello.

Il gruppo di lavoro ha, quindi, provveduto alla rilevazione e all'analisi (c.d. as-is analysis) per ogni area:

- delle prassi e dei controlli aziendali esistenti,
- delle procedure adottate,
- della segregazione dei ruoli e responsabilità,
- delle deleghe e procure formalizzate, nonché alla successiva identificazione delle azioni di miglioramento finalizzate alla riduzione del livello di rischio e all'implementazione di principi di controllo rilevanti (c.d. *gap analysis*).

In sostanza, nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la definizione e l'aggiornamento del Modello organizzativo, è stata predisposta la mappatura dei processi aziendali e sono state individuate, nell'ambito degli stessi, le c.d. "attività a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle "attività a rischio", il gruppo di lavoro ha tenuto conto, nell'aggiornamento del Modello Organizzativo:

- delle prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 del 2001;
- della elaborazione giurisprudenziale formatasi circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello Organizzativo;
- delle indicazioni contenute nelle già citate Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione.

Il tutto necessariamente parametrato all'ambiente interno ed esterno in cui opera la Società.

#### **4.6      RAPPORTI INFRAGRUPPO**

Nell'analisi delle attività sensibili 231, si è tenuto conto dei rapporti infragruppo della Del Bo S.p.A., in particolare:

- Con la **Del Bo Impianti S.r.l.**, società Capogruppo e controllante al 100%, alla quale la Del Bo S.p.A. è sottoposta all'attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497-bis del Codice Civile;
- Con il **Consorzio Del Bo S.c.a.r.l.** di cui la Del Bo S.p.A. fa parte assieme alla Del Bo Impianti, Del Bo Servizi, Del Bo Roma, Del Bo Ascensori, Europa Ascensori, Ferrigno Ascensori, Del Bo Elevatori.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 15 di 30

#### **4.7 LA GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ**

L'analisi organizzativa della Del Bo S.p.A. è stata effettuata sulla base della ricognizione documentale effettuata durante la fase di *risk assessment* e interviste alla Governance e ai singoli *owner* dei vari processi. Nello specifico si è proceduto con la verifica dell'operatività della Società, del suo assetto e dei suoi processi, attraverso il compimento di interviste mirate agli "operatori-chiave" delle diverse aree aziendali, risorse in outsourcing e governance. L'obiettivo è stato quello di raccogliere tutti gli elementi e le informazioni utili a:

- verificare la corrispondenza tra organizzazione documentale ed effettiva;
- evidenziare le dipendenze gerarchico funzionali;
- individuare le responsabilità coinvolte nei processi aziendali verificando l'applicazione del principio di segregazione dei ruoli;
- verificare il livello di tracciabilità delle attività;
- individuare i rischi tipici per ciascun processo valutando l'adeguatezza dei presidi di controllo esistenti.

L'output dell'attività di intervista e analisi organizzativa per processi ha portato alla definizione di un Modello Organizzativo "To Be" (sistema di Corporate Governance, assetto organizzativo e sistema di controllo interno) adeguato alla natura e alle dimensioni della Società che possa rappresentare un valido strumento per creare valore nel medio e lungo periodo in conformità al livello di rischio individuato. A titolo esemplificativo sono stati analizzati una serie di documenti da cui emerge la vision societaria, quali:

- la visura camerale della Società, statuto, atto costitutivo, ecc.;
- l'organigramma aziendale;
- bilancio, e relazioni allegate;
- Manuale Integrato Qualità (ISO 9001) Ambiente (ISO 14001) Sicurezza (ISO 45001), SA 8000 sulla responsabilità sociale d'impresa, certificazione EMAS, certificazione sull'efficienza energetica (ISO 50001), diversità ed inclusione (ISO 30415), Uni PdR 125/2022, certificazione sulla prevenzione della corruzione (ISO 37011), SOA, ADR e relative procedure e istruzioni operative;
- documentazione sicurezza sul lavoro e ambiente.

#### **4.8 ASSETTO ISTITUZIONALE: SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO**

##### **ASSEMBLEA DEL SOCIO UNICO**

L'assemblea, regolarmente costituita, rappresenta il socio unico Del Bo Impianti Srl e le sue deliberazioni sono prese in conformità della legge e dello statuto. Rappresenta l'interesse della compagine sociale e ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la società, nominando l'Amministratore Unico, approvando il bilancio e modificando lo statuto.

##### **AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ**

La Società è amministrata da un Amministratore Unico, cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione che per legge o per Statuto non siano espressamente riservati all'Assemblea. L'amministratore Unico nominato dall'Assemblea dei Soci, dura in carica fino all'approvazione del bilancio, con possibilità di essere rieletto.

L'Amministratore Unico della Del Bo S.p.A. ricopre altresì la carica di Direttore Tecnico e Responsabile Tecnico ai sensi del D.M. 37/2008

#### **ORGANI DI CONTROLLO:**

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 16 di 30

### COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea dei soci ha nominato un Collegio Sindacale quale organo di controllo, che dura in carica per tre esercizi, con la possibilità di essere rieletto. Il Collegio Sindacale è composto da tre componenti e due supplenti e svolge attività di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

### L' ORGANISMO DI VIGILANZA

In posizione di autonomia e indipendenza rispetto ad ogni altro organo di governo e controllo, viene istituito ex art. 6, comma 1, lett. b) D.lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza che presidia l'efficace attuazione del Modello 231.

#### **4.9 RAPPRESENTANZA PROCESSUALE DELL'ENTE NEL CASO DI INCOMPATIBILITÀ DEL LEGALE RAPPRESENTANTE – EX ART. 39 D.LGS. 231/01**

Il legale rappresentante indagato o imputato del reato presupposto non può comparire in giudizio né provvedere, a causa di tale condizione di incompatibilità, alla nomina del difensore dell'ente, per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'articolo 39 del D.Lgs. n. 231/2001.

In tal caso, la rappresentanza processuale dell'ente e la nomina del suo difensore nel procedimento penale spetta ad altro soggetto apicale non indagato né imputato, che sia parimenti investito del potere di legale rappresentanza dell'Ente.

Al fine di ottemperare a quanto previsto dall'art. 39 del D.lgs. 231/2001, la Del Bo S.p.A. ha nominato come Procuratrice Legale la dott.ssa Eva Del Bo conferendole poteri di rappresentanza in sede processuale la società dinanzi alle Autorità Giudiziarie e di nomina di Avvocati, Procuratori ed Arbitri, rilasciando, a tale scopo, le necessarie procure alle liti.

#### **4.10 DELEGHE E PROCURE**

Il tema della delega assume nell'ambito del D. Lgs. n. 231/2001 un profilo rilevante. Il D. Lgs. n. 231/2001 dispone infatti (art. 6, comma 2) che in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di Organizzazione e Gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure introdotte nel Modello.

Come più volte sottolineato in sede di enunciazione dei principi generali dei Modelli 231 al fine di realizzare efficacemente il principio di separazione dei compiti, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, si rende opportuno che il vertice aziendale deleghi formalmente alcune attività e i relativi poteri di intervento, mantenendo compiti di controllo, più o meno incisivi ed ampi, in relazione alla materia delegata ed alla qualifica/livello dei delegati.

Per "delega" si intende lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire ad un soggetto diverso dal destinatario istituzionale della norma penale, gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 17 di 30

I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal nuovo Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 16 D.Lgs. 81/2008), secondo i quali:

- a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- f) alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per "procura" si intende l'atto giuridico, rivolto ai Terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- le procure generali – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o ad una categoria di affari) - vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;
- le procure speciali – che riguardano il compimento di specifici atti - descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Le procure conferite si estinguono con il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura; con la morte del procuratore o del rappresentato; con la revoca da parte del rappresentato; con la rinuncia da parte del procuratore o con il fallimento del rappresentato.

Il sistema di deleghe e procure della Del Bo S.p.A. è formalizzato nel documento "Matrice deleghe e procure", allegato al presente Modello.

#### **4.11 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle "Linee Guida Confindustria":

- **Principio della segregazione** – "*Nessuno può gestire in autonomia un intero processo*". In ossequio a tale principio, Del Bo S.p.a. adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, una prassi consolidata che assicura la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate; prevedendo inoltre il costante aggiornamento dell'organigramma affinché sia sempre in linea con la realtà operativa aziendale. In particolare, debbono essere stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone. Il superamento di tali limiti

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 18 di 30

quantitativi può aver luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza opportunamente stabilite, sempre assicurando la separazione e l'indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

- **Principio della tracciabilità** – *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati con documenti.
- **Principio del controllo** – *“Documentazione dell'attività di controllo”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'OdV, idoneo a documentare – a esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione. In particolare, la Società attiva specifici processi di monitoraggio delle risorse finanziarie, finalizzati ad evitare lo stanziamento di provviste di fondi utili a perpetrare le diverse fattispecie di reato implicanti movimentazione di flussi di denaro (corruzione, riciclaggio, false comunicazioni sociali, ecc.).

#### 4.12 ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON IL CODICE ETICO DI GRUPPO

I valori aziendali da cui il Modello prende le mosse e viene a dare attuazione concreta e puntuale, nell'ambito dell'organizzazione, sono sanciti dal Codice Etico di Gruppo ove è riversata l'impostazione etica generale che il Gruppo Del Bo diffonde.

Il Codice Etico di Gruppo ha lo scopo di esprimere quei principi di “deontologia aziendale” universalmente validi, che la Del Bo s.p.a.- insieme alle altre società del gruppo - è chiamata a riconoscere come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte del personale aziendale, degli Organi Sociali, e dei propri *stakeholder*: in quanto tale, il Codice Etico può essere considerato uno dei pilastri della “normativa” preesistente al Modello Organizzativo che è chiamato ad inverarne la portata etico-precettiva, nella concreta dinamica di gestione del rischio reato.

Per questo motivo, il Modello viene redatto ed aggiornato in stretto collegamento con i principi etici, le regole e i protocolli comportamentali di base, vigenti nei rapporti tra la Società ed i propri interlocutori (c.d. *stakeholder*) a condizione di reciprocità, al fine di creare un *corpus* normativo interno coerente, efficace e orientato all'etica.

Pertanto, le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico di Gruppo, pur presentando i due documenti finalità e portata applicativa diverse.

Infatti, il Modello costituisce uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, mirando a prevenire la commissione di reati, e ha come precipui destinatari i soggetti in posizione apicale e quelli sottoposti all'altrui vigilanza come definiti nei precedenti paragrafi della Parte Generale.

Il Codice Etico di gruppo è adottato autonomamente dal Modello e ha lo scopo di esprimere i principi di deontologia e valori di business conduct che la Del Bo S.p.A.- insieme alle altre società del gruppo - riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i suoi *stakeholders*, compresi i soggetti esterni all'organico aziendale quali clienti, fornitori, consulenti e business partner.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice tra tutti i destinatari è l'OdV, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 19 di 30

I destinatari possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

#### **4.13 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Formazione e comunicazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto 231 per un corretto funzionamento del Modello Organizzativo.

Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico di Gruppo e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono affissi nella bacheca aziendale e sono resi disponibili a tutti i destinatari, attraverso la pubblicazione sull' *intranet* aziendale.

Il sistema di comunicazione e formazione è gestito sotto la supervisione dall'OdV e dei Responsabili di funzione coinvolti nell'applicazione del Modello.

#### **4.14 INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, è stato preciso impegno della Società dare ampia divulgazione - fin dalla sua prima adozione e in occasione dei successivi aggiornamenti - ai principi e alle disposizioni contenuti nel Modello, anche al fine di dare efficace attuazione allo stesso.

La Società, quindi, definisce periodicamente uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico di Gruppo e nel Modello e delle procedure/ regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano.

##### **– INFORMAZIONE**

Per quanto attiene alla comunicazione, l'adozione e/o l'aggiornamento del Modello sono comunicati a tutti i Destinatari. In particolare, la Società ha previsto specifiche modalità di diffusione del Modello e delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari interni alla Società (es. lavoratori dipendenti). Il Modello è, inoltre, pubblicato sia sul sito internet che nella *intranet* aziendale (ove sono rinvenibili anche le procedure aziendali ad esso riferibili).

I documenti pubblicati sono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche e/o integrazioni che via via intervengono nell'ambito della normativa di legge, degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinari nonché degli aggiornamenti del Modello e costituiscono, quindi, un utile e valido supporto informativo per il personale della Società.

L'adozione e gli aggiornamenti del Modello sono comunicati e diffusi anche ai soggetti esterni all'azienda (quali collaboratori, fornitori, subappaltatori, ecc., comunque rientranti nella definizione di Destinatari).

L'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del Codice Etico di Gruppo e del Modello sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalle controparti.

##### **– FORMAZIONE**

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da tali norme discendono nonché dei principi e dei contenuti su cui si basa il Modello a tutti coloro che sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 20 di 30

La Società ha previsto sin dalla prima adozione del Modello e nei successivi aggiornamenti, specifici piani di formazione, costruiti tenendo in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento, quali:

- le caratteristiche dei destinatari degli interventi formativi, il loro livello e ruolo organizzativo;
- i contenuti (in particolare, gli argomenti attinenti al ruolo delle persone coinvolte nelle sessioni formative);
- gli strumenti di erogazione (aula, e-learning);
- i tempi di erogazione, di realizzazione (preparazione e durata degli interventi) nonché quelli di fruizione (impegno dei soggetti coinvolti);
- le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento formativo (promozione, sostegno da parte dei superiori gerarchici, etc.).

I corsi sono altresì articolati in funzione delle precipue finalità che si prefiggono:

- informazione generale e sensibilizzazione;
- formazione ad hoc su temi specifici (ad esempio nel caso di emissione di nuove procedure aziendali ovvero di aggiornamento di quelle esistenti).

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano.

Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi e delle specifiche esigenze, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità e-learning - presente nella intranet aziendale - periodicamente aggiornato. In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio reato", sono definiti incontri mirati al fine di diffondere la conoscenza dei reati, delle fattispecie configurabili nello specifico ambito di attività, dei presidi di controllo specifici delle aree di competenza ed illustrare le modalità operative con cui devono svolgere le attività quotidiane. Per facilitare la comprensione e l'apprendimento la metodologia didattica è fortemente interattiva e si avvale anche di case-studies.

Il supporto formativo e-learning, attrattivo per veste grafica e modalità di interazione, consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutti i Destinatari interni alla Società. Esso viene di norma utilizzato anche per i neo-assunti.

Sia nell'ambito dei corsi in aula sia nel modulo formativo e-learning è previsto un test finale, che consente di verificare il livello di apprendimento (e, se del caso, intervenire con iniziative "ad hoc").

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuove tipologie di reati che interessino direttamente la Società ovvero modifiche organizzative all'interno della stessa), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 21 di 30

L'Organo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione e, se del caso, può chiedere controlli specifici sull'attuazione dei piani di formazione, sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari sui contenuti del Decreto, sul Codice Etico di Gruppo, sul Modello e sulle sue implicazioni operative nell'ambito dell'attività aziendale.

## **5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1 INDIVIDUAZIONE**

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

Il conferimento di questi compiti a tale organismo ed il corretto, puntuale ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità per l'ente.

In ogni caso, anche l'istituzione di tale organismo deve rispettare il principio di effettività: al di là dell'individuazione formale, l'organismo, infatti, deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente i complessi e delicati compiti che il decreto gli attribuisce.

In relazione alle dimensioni, alla complessità organizzativa e alle attività svolte, l'OdV è un organo a composizione monocratica, il cui componente è scelto fra soggetti qualificati e con esperienza professionale in materia di controllo.

Tale scelta è stata ritenuta idonea in quanto contempera l'esigenza di affidare tale ruolo e responsabilità a soggetti che garantiscano appieno l'effettiva autonomia e indipendenza di cui l'OdV deve necessariamente disporre. In ogni caso, l'individuazione del componente essere viene di volta in volta valutata tenuto conto delle specifiche caratteristiche della Società, l'evoluzione normativa e giurisprudenziale nonché delle indicazioni espresse da parte della dottrina e delle associazioni di categoria.

### **5.2 REQUISITI**

In attuazione di quanto previsto del Decreto, l'OdV deve soddisfare i seguenti requisiti:

- (i) **Autonomia ed indipendenza** - sono requisiti fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente e dei soggetti apicali). Qualora poi l'organismo avrà una composizione collegiale mista (ovvero con la presenza anche di soggetti interni all'ente) il grado di indipendenza dell'organismo non potrà che essere valutato nella sua globalità.
- (ii) **Professionalità** - consiste nel bagaglio di conoscenze e tecniche che devono essere possedute dall'organismo per poter svolgere adeguatamente ed efficacemente l'attività assegnata; l'organismo, infatti, deve possedere competenze specifiche anche con riguardo alle attività consulenziali, ispettive e di analisi del sistema di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite ai requisiti di autonomia ed indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- (iii) **Continuità d'azione** - l'organismo deve rappresentare una struttura dedicata, che - con i necessari poteri ispettivi e di controllo - provvede costantemente alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 22 di 30

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, nonché quale organo dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo, l'OdV deve:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- assicurare continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- poter usufruire di un canale diretto di comunicazione con il Vertice della Società.

### **5.3 REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV**

L'Organo Amministrativo provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita determina che ne stabilisce anche la durata in carica.

Non possono essere nominati alla carica di OdV e, se già nominati, decadono automaticamente:

- a. coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b. coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- c. coloro che siano stati condannati per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;
- d. coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- e. coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al presente Modello;
- f. coloro che abbiano svolto funzioni di organismo di vigilanza in altra società che sia stata sottoposta alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, anche se applicate in via non definitiva;
- g. coloro che intrattengano, direttamente o indirettamente, fatta eccezione per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, professionali, rapporti continuativi di consulenza o di prestazione d'opera retribuita o, comunque, rapporti costituenti cause di incompatibilità o da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi con la Società (o la sua controllata) e/o con la Governance, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio;
- h. coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- i. coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- j. gli affetti da una grave infermità che renda inidonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o di un'infermità che comunque determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente al personale dipendente che fosse designato a far parte dell'OdV, ulteriori motivi di decadenza dall'incarico sono:

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 23 di 30

- la cessazione, per qualsiasi causa del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale.

#### **5.4 NOMINA, DURATA E REVOCA**

L'Amministratore Unico provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita determina che ne stabilisce anche la durata in carica. Alla scadenza del proprio mandato, i suoi membri sono rieleggibili e, salvo diversa decisione dell'Amministratore Unico, rimangono comunque in carica, continuando a svolgere le proprie funzioni in regime di prorogatio, fino alla nomina del nuovo OdV.

Nella medesima determina di nomina, l'AU stabilisce il compenso spettante all'Organismo di Vigilanza e determina la dotazione finanziaria assegnata annualmente come budget dell'OdV.

#### **5.5 COMPITI ED ATTRIBUZIONI**

Nello svolgimento della sua attività, l'OdV - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - può avvalersi - laddove necessario - del supporto di altre funzioni aziendali, ovvero di consulenti esterni con specifiche professionalità.

All'OdV sono conferite le seguenti attribuzioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico di Gruppo, degli indirizzi generali in materia di anticorruzione, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti Destinatari, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità, efficacia e funzionalità del Modello;
- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Codice Etico di Gruppo, degli Indirizzi Generali in materia di anticorruzione, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico di Gruppo, negli Indirizzi Generali in materia di anticorruzione, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico di Gruppo, negli Indirizzi Generali in materia di anticorruzione, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio reato";
- svolgere una periodica attività di reporting nei confronti degli organi sociali;

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 24 di 30

- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'OdV può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti.

In particolare, sono previste:

- verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'OdV procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti e, in generale, dei documenti aziendali riguardanti le "aree di attività a rischio reato", secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;
- verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'OdV procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/ regole di comportamento riferibili al Modello.

L'OdV, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio reato ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Codice Etico di Gruppo, degli indirizzi generali in materia di anticorruzione, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello e/o delle relative procedure ovvero intraprenda iniziative e/o azioni correttive.

#### **5.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE (FLUSSI "DA" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)**

L'OdV mantiene una linea di reporting annuale, nei confronti del vertice amministrativo della Società.

L'OdV, pertanto presenta annualmente al Vertice Aziendale:

- il piano di attività per l'anno successivo, per una presa d'atto;
- il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il reporting ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello Organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Gli incontri con l'organo aziendale cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

L'assemblea dei soci è interlocutore istituzionale dell'OdV, nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgano il Vertice Aziendale.

#### **5.7 REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)**

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste provenienti dall'OdV in conformità alla procedura flussi informativi – parte

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 25 di 30

integrante del presente Modello - ovvero immediatamente al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo, identificate dal medesimo organismo con proprie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice Etico di Gruppo e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli altri flussi informativi specifici che saranno specificati nell'ambito delle singole Parti Speciali del presente Modello.

Il reporting delle funzioni aziendali verso l'OdV avrà luogo a mezzo della casella di posta elettronica dedicata esclusivamente all'Organismo di Vigilanza [odvdelbospa@gmail.com](mailto:odvdelbospa@gmail.com)

### **5.1 COORDINAMENTO TRA GLI ODV DEL "GRUPPO DEL BO"**

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida Confindustria, l'appartenenza al Gruppo giustifica e rende opportuno un coordinamento delle attività di vigilanza e controllo in capo ai diversi OdV, al fine di favorire:

- una visione globale dei rischi e delle carenze all'interno del Gruppo e unitarietà degli interventi correttivi;
- la realizzazione di possibili "economie di scala" ove la singola attività di vigilanza avesse ad oggetto il medesimo ambito di intervento (si pensi al ricorso ad una consulenza specialistica esterna in relazione all'esame di un'area a rischio comune a tutte le società del Gruppo);
- la possibilità di prevenire all'interno del Gruppo rischi già concretizzatisi all'interno di una singola società.

A tal fine, l'OdV della Del Bo S.p.A si interfacerà, una volta nominato, con l'OdV della Capogruppo, per:

- una programmazione di riunioni periodiche per la condivisione e l'approfondimento di tematiche di interesse trasversale all'interno del Gruppo;
- condivisione iniziale dei piani di vigilanza e controllo annuali anche al fine di sfruttare sinergie di gruppo nell'effettuazione di interventi di vigilanza e controllo su aree a rischio reato comuni.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 26 di 30

## **6 SISTEMA DISCIPLINARE**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione), che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Il Sistema Disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, rende efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività e la coerenza del 231 Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del Sistema Disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Per il dettaglio si rimanda all'apposita sezione "Sistema disciplinare" allegata al presente modello.

## **7 WHISTLEBLOWING: PRINCIPI GENERALI**

I destinatari del Modello che vengano a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le prescrizioni del Modello, poste in essere da altri destinatari, hanno l'obbligo di segnalarle tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, la Società, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, adotta un proprio protocollo di gestione delle segnalazioni "protette" (c.d. procedura "Whistleblowing", parte integrante del presente Modello, a cui si rinvia per il dettaglio), autonomo e distinto rispetto a quello di gestione dei flussi informativi periodici all'OdV richiesti alle funzioni aziendali.

Tale sistema – c.d. "whistleblowing" – da un lato contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la Società adotta uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela a) della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e b) della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

Per la disciplina di dettaglio su presupposti, oggetto e canali di comunicazione delle segnalazioni, nonché sulla gestione istruttoria delle stesse da parte dell'organismo di vigilanza e sulle misure poste a tutela del segnalante e del segnalato, si rimanda allo specifico protocollo citato.

L'Organo deputato a gestire le segnalazioni *whistleblowing* in conformità al d.lgs. 24/2023 sarà il Dott. Giuliano Di Fruscia

### **7.1 PRESUPPOSTI ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI RILEVANTI AI FINI 231**

L'obbligo di segnalazione vige ogni qual volta il destinatario del Modello abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti - di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi ad aggirare le prescrizioni del Modello realizzati da altri destinatari (di livello apicale o non apicale).

In particolare, la segnalazione rilevante ai fini del MOG ha ad oggetto due tipi di condotte:

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 27 di 30

1. comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati “presupposto” richiamati dal D.Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
2. violazioni del Modello, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand’anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano il Codice Etico, i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel MOG.

Alcuni esempi, non esaustivi, di possibili segnalazioni rilevanti ai predetti fini comprendono:

- situazioni di conflitto di interesse ritenute non conosciute dall’azienda;
- atti di corruzione di amministratori o dipendenti verso terzi (pubblici ufficiali o anche privati);
- frodi commesse nell’interesse aziendale;
- intenzionale comunicazione di informazioni false a Pubbliche Amministrazioni.

Le segnalazioni dovranno essere sempre adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall’individuazione del soggetto responsabile. La segnalazione è circostanziata quando la narrazione da parte dell’autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell’asserito illecito è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa (ad esempio tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, cause e finalità dell’illecito, aree e persone interessate o coinvolte). Se disponibili, è opportuno l’inserimento di documenti/evidenze utili a supportare quanto dichiarato. Non sono quindi prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate.

L’abuso o l’utilizzo in mala fede dello strumento, ad esempio per segnalare eventi di cui è già nota l’infondatezza al segnalante, questioni meramente personali ovvero segnalazioni con evidente contenuto diffamatorio o calunnioso, comporta l’applicazione del sistema sanzionatorio della Società.

## **7.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E RELATIVI CANALI DI COMUNICAZIONE**

La Società, in coerenza con i dettami della normativa di riforma dell’istituto “whistleblowing” - intervenuto con D. Lgs. 24/2023 – provvederà a:

- a) individuare e designare, ai sensi dell’art. 4 D. lgs. 24/2023, un soggetto (esterno o interno) incaricato della gestione istruttoria delle segnalazioni;
- b) dotarsi di apposita piattaforma informatica di recepimento e gestione delle segnalazioni che sia conforme ai dettami del decreto citato;
- c) porre in essere gli adempimenti atti a garantire la conformità del suddetto processo di gestione delle segnalazioni al GDPR;
- d) adottare apposita procedura di gestione delle segnalazioni in cui saranno declinati in dettaglio l’ambito oggettivo (tipologia di illeciti segnalabili), l’ambito soggettivo (soggetti legittimati a segnalare), le modalità di invio e di gestione istruttoria delle segnalazioni e le garanzie di protezione del segnalante.

## **7.3 TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO**

Tutti i soggetti/organismi coinvolti nell’eventuale istruttoria conseguente alla segnalazione hanno l’obbligo di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell’accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in primis, i nominativi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 28 di 30

In conformità ai principi di riferimento del Modello, l'autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio né ritorsione, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. In particolare, la Società ha l'obbligo di proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente alla segnalazione, quali ad esempio il demansionamento, il mobbing e il licenziamento.

Viceversa, sarà compito della Società attivare procedure interne di valutazione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari a carico del segnalante che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Allo stesso modo, la Società ha l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalati, salvi gli obblighi di legge, nonché di sanzionare chiunque violi le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato durante la fase di accertamento delle responsabilità.

## **8 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

In coerenza con i principi ed i valori espressi nel Codice Etico di Gruppo e nel Modello, la Società riconosce la rilevanza e la centralità dei temi della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro nello svolgimento delle attività di business e si impegna a perseguire il costante miglioramento delle performances aziendali nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tale ottica specifiche iniziative informative e formative sono, inoltre, svolte con specifico riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La Società, nell'ambito del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro (SGSS) del Consorzio Del Bo - predisposto conformemente al British Standard OHSAS 18001 - svolge una serie di attività che hanno come finalità il miglioramento delle conoscenze di base per la comprensione delle modalità operative e dei comportamenti da assumere nei luoghi di lavoro.

In particolare, l'obiettivo di tali attività è quello di rendere i lavoratori (così come intesi dal Testo Unico Sicurezza e sue successive modifiche ed integrazioni) consapevoli:

- del ruolo e della responsabilità di ciascuno sui luoghi di lavoro, ivi compresa la gestione delle situazioni di emergenza;
- del rischio di effetti indesiderati e pericolosi per la salute e la sicurezza delle persone e per l'ambiente circostante derivante dalle proprie attività lavorative e comportamenti;
- delle potenziali conseguenze derivanti dal mancato rispetto delle procedure aziendali e delle istruzioni operative.

Nella intranet aziendale è inoltre istituita una sezione "ad hoc", denominata "Sicurezza e salute" ove è illustrato il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro (SGSS) della Società e sono rinvenibili una serie di documenti contenenti utili informazioni sulle norme di settore, sull'organigramma aziendale in materia di salute e sicurezza e sulle procedure aziendali vigenti.

In particolare la Società, in ottemperanza alle prescrizioni di legge, mette a disposizione dei Destinatari - a seconda della loro tipologia - appositi opuscoli recanti le misure generali di sicurezza e salute per il personale e per far fronte ad eventuali emergenze insorgenti nei luoghi di lavoro (es. misure antincendio e primo pronto soccorso sanitario). A questi si aggiungono specifici manuali

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 29 di 30

riferiti a particolari categorie di lavoratori, quali, a titolo esemplificativo, le lavoratrici madri, i videoterminalisti, etc..

Nel rispetto della normativa vigente ed in conformità a quanto previsto dagli Accordi tra Stato, Regioni e Province di Trento e Bolzano ai sensi del Testo Unico Sicurezza, sui temi della prevenzione e protezione dai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono organizzati periodicamente corsi di formazione obbligatori, diversi a seconda dei fruitori (es. Responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione, incaricati per la gestione delle emergenze, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dirigenti, preposti, etc.), nonché ulteriori iniziative di formazione rivolte a lavoratori che svolgono specifiche mansioni in virtù della particolare attività lavorativa esercitata.

È altresì disponibile nella intranet aziendale il documento di valutazione dei rischi che, secondo quanto espressamente previsto dal Testo Unico Sicurezza, illustra i concetti di rischio, danno, prevenzione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali coinvolti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, organi di vigilanza di settore, controllo, assistenza, i rischi riferiti alle specifiche mansioni dei lavoratori e ai possibili danni nonché alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del singolo settore o comparto della Società.

## **9 GLI INDIRIZZI GENERALI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE**

Considerato il costante rafforzamento dell’impegno nella lotta alla corruzione, pubblica e privata, a livello internazionale, nonché la particolare attenzione riservata anche dal legislatore nazionale al contrasto delle pratiche corruttive, al fine di allineare la Società alle *best practices* via via sviluppatesi per fronteggiare i fenomeni corruttivi, il Modello è stato integrato con un documento dedicato agli “*Indirizzi Generali in materia di anticorruzione*”.

Gli Indirizzi Generali in materia di anticorruzione propongono un quadro sistematico di riferimento in materia di divieto di pratiche corruttive, fornendo una sintesi delle norme etico-comportamentali cui i Destinatari devono strettamente attenersi, al fine di evitare che vengano posti in essere comportamenti illegittimi o scorretti e di rispettare le disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di anticorruzione.

## **10 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall’art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- ✓ modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello;
- ✓ avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull’efficacia del medesimo;
- ✓ cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

Si tratta di un’attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell’efficace attuazione del Modello - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

 <b>DEL BO S.p.A.</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
	<b>PARTE GENERALE</b>			
	Documento 231-PG	Revisione C	Data di emissione 16.11.2018 Data di aggiornamento 19.10.2020 Data aggiornamento 14.11.2024	Pagina 30 di 30

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al vertice aziendale ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo per l'approvazione finale.

***[FINE DOCUMENTO]***