

Di.Tech S.p.A.
via Giambologna 18, 40138 Bologna
P.IVA: 02470300373

MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E DI CONTROLLO
AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

Approvazione	Data	Revisione
Consiglio di Amministrazione	11/10/2016	00
Consiglio di Amministrazione	31/03/2021	01
Consiglio di Amministrazione	07/03/2023	02

Il presente documento è di proprietà di Di.Tech S.p.A. e non può essere riprodotto, utilizzato e divulgato senza autorizzazione scritta dell'Amministrazione

Sommar

1 - QUADRO NORMATIVO	4
1.1 Il D.Lgs. n. 231 del 2001.....	4
1.2 I reati 231	5
1.3 L'apparato sanzionatorio per gli Enti	5
1.4 Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa	5
2 – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
2.1 Finalità	6
2.2. Struttura del Modello.....	8
2.3 Risk assessment 231.....	8
3 - ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
3.1. Requisiti e nomina	10
3.2. Cause di decadenza	12
3.3. Compiti e poteri	12
3.4. Flussi informativi dell'OdV	13
3.5. Flussi informativi verso l'OdV	14
3.6. Coordinamento delle attività di vigilanza all'interno del Gruppo Sesa	15
4 - SISTEMA DISCIPLINARE	16
5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	16
6 - RAPPORTI CON LA CAPOGRUPPO PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231	17

<u>ATTIVITÀ SENSIBILI:</u>	Attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati, così come individuate nelle singole Parti Speciali del Modello e meglio descritte nella “mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali”;
<u>CCNL:</u>	Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicato;
<u>CONSULENTI:</u>	Coloro che agiscono in nome e/ o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
<u>DESTINATARI:</u>	Tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti del Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società; tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato; i consulenti.
<u>DIPENDENTI:</u>	Tutti i lavoratori subordinati della Società, ivi inclusi i dirigenti;
<u>MODELLO 231:</u>	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. n. 231 del 2001, adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
<u>OdV:</u>	Organismo di vigilanza ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001;
<u>PA:</u>	La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
<u>PARTNER:</u>	Le controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori e clienti, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. ATI, <i>joint venture</i> , consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito delle attività sensibili;
<u>REATI 231:</u>	Reati previsti dal D.lgs. n. 231 del 2001 e successive integrazioni;
<u>SOCIETÀ:</u>	DI.TECH S.p.A.

1 - QUADRO NORMATIVO

1.1 Il D.Lgs. n. 231 del 2001

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, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (“D.Lgs. n. 231 del 2001” o “Decreto 231”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, in conformità a quanto previsto in ambito comunitario, la **responsabilità amministrativa degli enti** (ovvero delle: società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica).

La responsabilità amministrativa degli enti deriva dalla realizzazione di reati, espressamente indicati nel Decreto 231, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da **“soggetti apicali”** (persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo), ovvero da **“soggetti a riporto degli apicali”** (persone fisiche che sono sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali)

Dalla responsabilità non vengono escluse le società “Capogruppo”, nei casi in cui il reato commesso nell’interesse della “Controllata” (anche solo di fatto) sia derivato da “indicazioni” chiaramente provenienti da soggetti operanti per conto e nell’interesse della stessa Capogruppo.

E’ prevista la possibilità per l’azienda di sottrarsi totalmente o parzialmente all’applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni ossia se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per i reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6 del Decreto 231).

Il Modello 231 descrive e norma il modo di agire dell’azienda, fissa il rispetto di leggi e regole esterne ed interne, definisce le relazioni nei confronti dei clienti, fornitori, azionisti, della Pubblica Amministrazione, dei dipendenti, di tutti coloro che possono essere influenzati dall’aver un interesse nella società.

La norma segnala delle caratteristiche particolari che il modello deve soddisfare:

- adozione di un Codice Etico.
- identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale con individuazione delle attività nel cui ambito possono commettersi reati;
- predisposizione di specifici protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza e Controllo che vigili sull’efficacia del funzionamento e dell’osservanza del modello organizzativo;
- introduzione di un sistema sanzionatorio interno;

Il Modello 231 intende inoltre valorizzare le sinergie con l'attuazione degli eventuali sistemi di gestione aziendale certificati secondo norme volontarie o cogenti per quanto utili a diffondere la cultura del rispetto delle procedure aziendali, condizione base per l'efficace prevenzione dei reati-presupposto.

1.2 I reati 231

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal Decreto 231. L'elenco di tali reati è stato oggetto di modifiche e ampliamenti nel tempo e lo sarà anche nel prossimo futuro.

Nell'**allegato 1** della parte speciale della Parte Speciale del Modello 231 della Società (*Elenco dei reati presupposto*) sono indicate le categorie di reato 231 e dettagliati i reati rientranti in ciascuna categoria, nonché i provvedimenti normativi hanno integrato o revisionato il D.Lgs. n. 231 del 2001.

1.3 L'apparato sanzionatorio per gli Enti

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, l'art. 9 del Decreto 231 prevede che all'ente possano essere comminate le seguenti sanzioni:

- *Sanzioni pecuniarie*, applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della società.
- *Sanzioni interdittive*, (applicabili anche come misura cautelare) previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente (esempi: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi).
- *Pubblicazione della sentenza*.
- *Confisca*, del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

1.4 Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità dell'Ente, nel caso di reato **commesso da Soggetto Apicale**, qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV.

Nel caso di **reato commesso da Soggetto Sottoposto**, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; tuttavia, tale inosservanza è esclusa in ogni caso qualora l’Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L’esonero dalla responsabilità per l’Ente non è comunque determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l’implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari per limitare il rischio di commissione dei reati che la società intende scongiurare.

In particolare, l’art. 6, comma 2 del Decreto prevede le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (**Attività Sensibili**);
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L’art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Il presente aggiornamento del Modello 231 della Società tiene conto delle indicazioni formulate dalle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231* diffuse da Confindustria nel giugno 2021.

2 – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Finalità

La Di.Tech s.p.a adotta il modello di amministrazione e controllo tradizionale e gli organi societari sono: il Consiglio di amministrazione, il Collegio sindacale e il revisore legale dei conti.

La società appartiene al Gruppo Sesa, ramo *Software e System Integration* (“SSI”), e svolge, anche per il tramite delle sue controllate, le seguenti attività:

- Sviluppo di sistemi informativi per distribuzione, produttori di beni a largo consumo e operatori logistici;
- Pianificazione, progettazione e management di soluzioni software;
- Sviluppo di soluzioni software per ambito commerciale e marketing (premi fornitori; mappatura delle condizioni commerciali e gestione degli ordini; gestione della politica dei prezzi e delle vendite all’ingrosso;
- Gestione campagne promozionali tradizionali e innovative;
- Soluzioni parametrizzate per operatori logistici: integrazione di filiera, gestione del magazzino e tracciabilità, trasporti e cauzioni, controllo performance logistiche;
- Soluzioni parametrizzate per produttori di beni di largo consumo: integrazione flussi b2b ed edi, gestione documentale, relazioni commerciali con GDO, tracciabilità di filiera;
- Sviluppo delle architetture delle soluzioni sulla base di standard aziendali;
- Servizi tecnologici legati al networking, alla sicurezza e al cloud;
- Presentazione al cliente della soluzione attraverso prototipazione di una demo;
- Organizzazione e pianificazione di dettaglio dell’attività di delivery;
- Corretta installazione e parametrizzazione dei prodotti presso i clienti in base alle specifiche tecniche espresse nell’analisi;
- Configurazione e personalizzazione del prodotto sulla realtà aziendale;
- Attività di manutenzione dei prodotti con la gestione del versioning in coerenza con le politiche aziendali;
- Percorsi di audit dei processi cliente in forma consulenziale e progettuale;
- Assistenza al portafoglio cliente.

Attraverso l’adozione del Modello 231, avvenuta per la prima volta nel 2016, la Società ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, mediante un’adeguata informazione ai dipendenti, e a coloro che agiscono su mandato della Società, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione di reati;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e dei principi del Codice Etico, possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie a un insieme di procedure e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare

tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

- rafforzare la tracciabilità delle operazioni della Società fin dalla formazione delle decisioni.

2.2. Struttura del Modello

Il Modello 231 di Di.Tech si compone di due parti:

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti e gli impatti del Decreto, i principi base e gli obiettivi del Modello, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la definizione del sistema disciplinare.
- **Parte Speciale**, che riporta per ciascun processo gestionale, le attività sensibili al rischio di commissione dei reati 231, i controlli generali e specifici richiesti per impedirne la realizzazione. Alla parte generale vengono allegati i seguenti documenti:
 - **Allegato 1 - Tabella dei reati 231**, che riepiloga tutti i reati 231, raccolti per categorie di reato, alla data dell'ultimo aggiornamento disponibile, con indicazioni di quelli che sono risultati potenzialmente commissibili in base ad una valutazione della rischiosità dei reati per attività sensibile (alta, media, bassa, non applicabile) basata sulla tipicità della condotta descritta dalla norma e alla specifica attività svolta dalla Società.
 - **Allegato 2 - Matrice processi/reati**, che sintetizza per ciascun processo sensibile, le categorie di reato in astratto commissibili così come risultanti dall'attività di *risk assessment* svolta.

La conformità documentale al Decreto 231 è assicurata inoltre dal **Codice Etico**, documento che definisce un insieme di regole, fatte proprie dalla Società, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti. Ditech ha recepito il codice etico del gruppo Sesa.

2.3 Risk assessment 231

Le attività sviluppate dalla Società per la adozione e le successive revisioni del Modello 231 sono le seguenti:

- 1 Analisi del contesto e dell'attività aziendale al fine di stabilire con precisione i processi aziendali a "rischio" o strumentali alla commissione dei reati ("*Processi sensibili*") all'interno dei quali possono essere svolte una o più "*Attività Sensibili*" alla commissione dei reati 231".
- 2 Identificazione e valutazione dei controlli esistenti e delle potenzialità di miglioramento dei controlli stessi, al fine di ridurre il rischio delle aree e dei processi di cui sopra ad un livello accettabile.

- 3 Verifica dei poteri autorizzativi e di firma, nonché delle procedure manuali ed informatiche atte a regolare lo svolgimento dell'attività, definendone la struttura e prevedendo opportuni punti di controllo con particolare attenzione all'area della gestione economica e finanziaria;
- 4 Chiara descrizione dei principi di comportamento e protocolli di controllo specifici definiti per ciascuna Attività sensibile e declinati nella "Parte Speciale" del presente Modello;
- 5 Approvazione da parte del CdA;
- 6 Completa comunicazione, informazione e formazione sui contenuti del Modello ai destinatari del Modello 231.

La valutazione dei rischi e dei controlli, svolta anche con il supporto della funzione IA di gruppo, è formalizzata in apposite carte di lavoro conservate a cura della resp. amministrativa ed è reso disponibile per tutte le valutazioni dell'OdV.

Eventuali azioni di miglioramento del sistema di controllo interno (utili anche a mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231) emerse in sede di aggiornamento del Modello, vengono formalizzate in un apposito documento denominato **piano di miglioramento del Modello 231** sottoscritto dall'Amministratore delegato e portato all'attenzione del CdA anche per il tramite delle relazioni periodiche dell'OdV.

La revisione del Modello 231 si rende necessaria in caso di:

- significative operazioni di riorganizzazioni della struttura aziendale che impattano sulle modalità di gestione delle attività sensibili;
- aggiornamenti normativi del Decreto 231;
- commissione dei reati richiamati dal Decreto 231 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- suggerimenti dell'OdV in merito alle fattispecie descritte nei punti precedenti o relative ad aspetti metodologici di gestione del processo di *risk management* in ambito applicativo del modello 231 231.

L'amministratore delegato, anche sulla base delle eventuali raccomandazioni fornite dall'OdV, cura la predisposizione e l'aggiornamento dell'organigramma, la definizione di documenti organizzativi (es. procedure, istruzioni, manuali, ...) volti ad assicurare la diffusione e concreta attuazione dei protocolli (o "standard di controllo generali e specifici) per ciascuna attività sensibile al fine di impedire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto 231.

L'amministratore delegato cura la diffusione del Modello 231 e dei successivi aggiornamenti, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle che verranno successivamente inserite, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

L'amministratore delegato assicura inoltre che sia svolta una idonea attività di formazione per diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e dei protocolli di controllo idonei alla prevenzione dei reati. Il contenuto e le modalità di erogazione della formazione differisce in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

3 - ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Requisiti e nomina

L'OdV è nominato con delibera del CdA e resta in carica fino alla scadenza del CdA che lo ha nominato o, nel caso in cui le sue funzioni siano attribuite (ai sensi del comma 4-bis del Decreto 231) al Collegio Sindacale, alla scadenza di quest'ultimo. L'OdV, anche dopo la scadenza del mandato continua a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo OdV.

In caso di sopraggiunta indisponibilità o di rinuncia da parte di uno o più componenti dell'OdV, il CdA provvederà senza indugio alla reintegrazione dell'OdV. Se L'OdV è monocratico il nuovo nominato subentra alle stesse condizioni del membro uscente, mentre se l'OdV è plurisoggettivo, il nuovo nominato scadrà unitamente a quello/i in carica.

I componenti dell'OdV individuati devono essere dotati degli idonei requisiti di:

- a) *Autonomia e Indipendenza* - La prima è assicurata dall'obbligo, in capo al CdA, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche eventualmente su proposta dell'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (ad esempio, per consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'indipendenza presuppone che i componenti dell'OdV nel loro complesso non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.
- b) *Onorabilità e assenza di cause di incompatibilità* - Non possono essere eletti membri dell'OdV e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica, i seguenti soggetti:
 - coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
 - coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (cosiddetta "Legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità") o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 (cosiddetta "Legge antimafia");
 - coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- a) per uno dei delitti previsti nel titolo XI, libro V, c.c. (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel R.D. 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
- b) a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.);
- c) per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- d) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo; 5) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- e) iv. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D. Lgs. 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;
- f) v. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF (D. Lgs. 58/1998).

Costituiscono, inoltre, motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti membri dell'OdV:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie della Società e/o di Società controllanti, controllate o collegate;
 - essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti o rapporti economici, di collaborazione o consulenziali della Società e/o di Società controllanti, controllate o collegate, che possano pregiudicare l'indipendenza del giudizio;
 - avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori o soggetti apicali della Società o con amministratori non indipendenti di altre società appartenenti al gruppo SeSa;
- c) Professionalità - L'OdV deve possedere, al suo interno, adeguata esperienza professionale in vigilanza sui Modelli 231, nonché competenze tecnico-professionali con riferimento a: tecniche di auditing, analisi e valutazione rischi, processi e controlli interni.
- d) Continuità d'azione - L'OdV svolge, in modo sistematico e continuativo (anche con il supporto di idonee figure interne alla Società o in seno alla al Gruppo), le attività necessarie per la

vigilanza in merito all'aggiornamento e alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

3.2. Cause di decadenza

Costituiscono cause di decadenza del componente dell'OdV:

- il venire meno dei requisiti di cui al § precedente;
- l'assenza ingiustificata per più di due riunioni consecutive.
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei componenti dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura.

In casi di particolare gravità, anche il CdA potrà disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organo ad interim. Costituisce "giusta causa" di sospensione:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

3.3. Compiti e poteri

All'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento all'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, là dove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvede ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- utilizzare uno specifico canale informativo "dedicato" (i.e. indirizzo di posta elettronica), diretto/i a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;

- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle Funzioni aziendali;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori ovvero di funzioni apicali della Società.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni, dette "**Flussi Informativi**", che devono pervenirgli dalle Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal Decreto 231 ;
- disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'OdV un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, viene autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3.4. Flussi informativi dell'OdV

L'OdV predispone per il CdA della Società:

- un *Programma annuale della vigilanza*, che riporta le attività programmate ed i relativi interlocutori.

- un *Rapporto annuale relativo all'attività svolta*, in ordine all'attuazione del Programma della vigilanza e all'emersione di eventuali aspetti critici.

L'OdV mantiene, inoltre, una linea di comunicazione continua con l'Amministratore Delegato e il Presidente del CdA per qualsiasi criticità o proposta di miglioramento relative al vigente Modello 231 che dovesse emergere a seguito delle verifiche condotte.

3.5. Flussi informativi verso l'OdV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei destinatari del Modello 231, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Unità eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello 231;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV all'indirizzo email **odvditech@ditechspa.it**;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, ivi compresi i dipendenti dello staff di SESA SpA, quando operano per la Di.Tech s.p.a. nell'ambito del contratto di servizio, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV mediante la casella **odvditech@ditechspa.it**;

Alla notizia di una violazione del Modello, l'OdV procede alla necessaria istruttoria e, se non ritiene quanto denunciato palesemente infondato e/o irrilevante, soprattutto nel caso in cui si tratti di violazioni anonime e palesemente irricevibili. Devono essere prese in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentano elementi fattuali, ossia le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto che siano "precisi e concordanti". Nella valutazione della segnalazione l'OdV coinvolgerà solo le funzioni aziendali ritenute collegate o collegabili alla violazione definendo, come primo punto, i principi e le regole da rispettare per la tutela del segnalante.

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

L'OdV può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. I colloqui saranno effettuati separatamente sia in termini di tempo che di luogo per evitare l'incontro del soggetto segnalante con il responsabile della presunta violazione. Il nome del segnalante non dovrà essere discusso o

trasmesso al di fuori delle riunioni dell'OdV, le mail e le comunicazioni depositate nella cassetta non dovranno essere inoltrate a terzi, né diffuse in alcun modo.

L'Organismo di Vigilanza, dopo aver preso atto della segnalazione, si impegna ad archivarla garantendo la non fruibilità da parte di terzi: le segnalazioni cartacee andranno archiviate in uno scompartimento con chiusura a chiave; le mail dovranno essere archiviate in una cartella protetta da ulteriore password.

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

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. n. n. 231 del 2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'OdV eventuali propri comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

La violazione delle indicazioni sopra descritte da parte dei lavoratori comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, come indicato dal Sistema Sanzionatorio.

La società si impegna a mantenere idonee procedure interne per la gestione delle segnalazioni in conformità con il sistema di **whistleblowing** richiesto dai commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.lgs n. 231 del 2001.

3.6. Coordinamento delle attività di vigilanza all'interno del Gruppo Sesa

Al fine di realizzare il collegamento funzionale tra gli OdV delle Società del Gruppo SeSa possono essere previste riunioni congiunte, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo le attività di vigilanza, le eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi e in occasione del verificarsi di eventi o circostanze di particolare rilevanza.

In ogni caso qualsiasi attività di coordinamento non dovrà mai determinare una limitazione di autonomia dell'OdV di DITECH Spa.

L'OdV potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, anche delle funzioni di controllo allocate presso la Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale sottoscritto dalla Società.

4 - SISTEMA DISCIPLINARE

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Le regole previste nel modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

La Società adotta allo scopo un **sistema disciplinare** emesso a cura dell'Amministratore delegato di concerto con il responsabile delle Risorse umane.

5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Società si impegna ad attuare specifici programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, dei principi regolatori del Modello 231 e del Codice Etico, da parte di tutti i dipendenti della Società.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello, dell'esercizio di eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

Per i destinatari del Modello, in ogni caso, potranno essere organizzati corsi di formazione, meeting, anche mediante l'utilizzo di strumenti di e-learning.

La Parte Generale del Modello 231 è resa disponibile a ciascun dipendente a qualsiasi livello tramite pubblicazione sulla rete intranet aziendale ed è inoltre resa disponibile a chiunque tramite pubblicazione sul sito internet della Società.

La Parte Speciale del Modello 231, nonché ogni sua successiva modifica o integrazione, è resa disponibile a ciascun responsabile di funzione attraverso comunicazioni dedicate accompagnate da formazione specifica in caso di aggiornamenti significativi.

L'OdV potrà richiedere la sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza dei contenuti nel Modello 231 adottato dalla Società, che verrà archiviata e conservata dall'OdV stesso.

I contenuti del Modello 231 adottato dalla Società sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali, anche attraverso l'inserimento nei contratti di apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali.

6 - RAPPORTI CON LA CAPOGRUPPO PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231

La società svolge autonomamente rispetto alla capogruppo l'attività di valutazione e gestione dei rischi 231, nonché l'aggiornamento del proprio Modello 231.

Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della capogruppo senza che ciò possa mai determinare una limitazione di autonomia da parte delle società stessa nell'adozione del Modello.

La Società può richiedere alle competenti funzioni della capogruppo (Legal & Compliance e/o Internal auditing) un supporto di natura prettamente consulenziale, volto ad agevolare le attività di aggiornamento, implementazione e monitoraggio del proprio Modello 231. In particolare, ai sensi delle indicazioni fornite dalla Linee guida Confindustria in materia, potranno essere richiesti i seguenti servizi:

- supporto al management per la valutazione delle attività o processi astrattamente a rischio;
- orientamento nella strutturazione dei flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza;
- indicazioni sulle caratteristiche dei possibili presidi da implementare a fronte delle aree di rischio individuate;
- contributi professionali ai fini dell'aggiornamento del Modello per evoluzioni normative con impatto sulle specifiche realtà del gruppo;
- attività formative e di sensibilizzazione sulla materia;
- supporto operativo all'OdV nell'espletamento delle attività di monitoraggio, con particolare riferimento ai processi integrati relativi a: la tenuta della contabilità, la predisposizione dei prospetti di bilancio, del reporting direzionale e il cash pooling.

La società deve inoltre fornire sistematicamente all'OdV il quadro aggiornato delle attività/processi affidati in outsourcing ad altre società del gruppo, avendo cura di descrivere: le caratteristiche dei relativi rapporti contrattuali, le autorizzazioni relative agli input forniti, ai controlli sugli output ottenuti, alla fatturazione intercompany e ai meccanismi di determinazione del transfer price.