



Dauvea Srl

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Approvato il 8 marzo 2023

INDICE

PREMESSA	5
DEFINIZIONI	7
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001	9
LE NORME DI RIFERIMENTO.....	9
L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE	11
2 ADOZIONE DEL MODELLO	13
LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI DAUVEA Srl	13
FINALITÀ DEL MODELLO	14
3 IL MODELLO	16
I PRINCIPI ISPIRATORI	16
LA STRUTTURA DEL MODELLO.....	17
I DESTINATARI DEL MODELLO.....	19
MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO.....	19
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	21
I PRINCIPI BASE	21
I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
NOMINA E REVOCA.....	23
FUNZIONI E POTERI DELL'OdV	23
FLUSSO INFORMATIVO NEI CONFRONTI DELL'OdV	24
REPORTING DELL'OdV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI ..	26
5 IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	28

I PRINCIPI GENERALI	28
SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	28
SANZIONI PER I DIRIGENTI	30
MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL’OdV.....	30
MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER	30
6 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	31

PARTI SPECIALI

- A.** REATI IN DANNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, 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 (ARTT. 24 E 25), INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA (ART. 25 DECIES).
- B.** REATI SOCIETARI (ART. 25 TER).
- C.** OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL’IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES), IMPIEGO DI LAVORATORI DI PAESI TERZI PRIVI DEL PERMESSO DI SOGGIORNO (ART. 25 DUODECIES).
- D.** REATI AMBIENTALI (ART 25-UNDECIES).
- E.** REATI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 BIS), REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE (ART. 25 NOVIES).
- F.** DELITTI DI FALSITA’ IN MONETE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO, VALORI DI BOLLO E STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS), DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS N.1).



G. DELITTI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART 25 OCTIES).

H. REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA (ART. 24 TER).

I. REATI TRIBUTARI (ART. 25 QUINQUIESDECIES).

ALLEGATI

1. CODICE ETICO

2. CLAUSOLA CONTRATTUALE RISPETTO MOG E DLGS 231/2001

3. QUESTIONARIO AL 28.2.23

Premessa

A) Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche, il “Modello”) è adottato da Dauvea Srl (di seguito, anche, la “Società”), al fine di prevenire la commissione - nell’interesse o a vantaggio delle stesse - di taluni reati specificamente elencati dal Legislatore, da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

B) In particolare, il Modello è adottato anche in funzione di esimente ai sensi della disciplina italiana della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*” contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, anche il “Decreto”), il quale prevede che le società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

C) Nella predisposizione del Modello è stato tenuto conto dell’ambito di attività della Società e della sua organizzazione. La Società è di recente costituzione e in rapida crescita dal punto di vista dimensionale, delle attività svolte, del “giro d’affari” e del fatturato. Attualmente, l’attività imprenditoriale è, comunque, altamente specializzata e connotata da un’elevata specificità, la struttura societaria e l’organizzazione dell’impresa sono particolarmente snelle e finalizzate all’immediata operatività.

Vista la particolare tipologia di attività svolte, come detto relativamente limitate e connotate da elevata specificità e specializzazione, non sono neanche astrattamente applicabili alla Dauvea diversi dei reati presupposto previsti dal Dlgs 231/2001, inoltre, per altre tipologie di reato, in altri contesti particolarmente significativi come, ad esempio i reati di cui agli

articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (art. 25 septies del Decreto - Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro), il rischio commissione è particolarmente basso. In ogni caso, saranno prediposte delle apposite Parti Speciali anche ove il rischio reato è basso, mentre non saranno predisposte le Parti Speciali relative alle fattispecie di reato neanche astrattamente applicabili.

Le dimensioni ridotte della Società hanno influito anche sulla decisione circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

D) La predisposizione del Modello è stata preceduta da un attento e minuzioso esame della struttura, organizzazione, attività, prassi e procedure della Società al fine di avere un Modello il più possibile allineato alla realtà aziendale e alle attività svolte e, quindi, il più possibile efficace, efficiente e realmente operativo. Tale assessment è stato effettuato tramite un esame dei principali documenti aziendali (visure camerali, rendiconti finanziari, delibere assembleari etc), con dei colloqui e interviste con i vertici aziendali, tramite diversi questionari informativi e di approfondimento, fra cui l'Allegato 3 al MOG. Nella creazione del Modello, sono state, inoltre, esaminate e attentamente considerate le Linee Guida Confindustria nella versione più recente. Infine, sono state esaminati diversi Modelli di primarie società nazionali e diverse pubblicazioni dottrinali, fra cui i principi di redazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione predisposto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti.

DEFINIZIONI

ATTIVITÀ SENSIBILI: ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ' NEL CUI AMBITO SUSSISTE IL RISCHIO, ANCHE POTENZIALE, DI COMMISSIONE DI REATI DI CUI AL DECRETO.

CCNL: CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO IN VIGORE E APPLICATO DALLA SOCIETÀ'

CODICE AMBIENTE: DECRETO LEGISLATIVO 152/2006.

CODICE ETICO: CODICE DI COMPORTAMENTO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ' ALLEGATO 1 AL PRESENTE MODELLO.

DESTINATARI: SONO I SOGGETTI A CUI È INDIRIZZATO IL MODELLO COME DEFINITI NELL'APPOSITO CAPITOLO.

D.Lgs. 231/01 o DECRETO: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI O INTEGRAZIONI.

DIPENDENTI: SOGGETTI AVENTI CON LA SOCIETÀ UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO O PARASUBORDINATO.

FORNITORI: I SOGGETTI TERZI CHE FORNISCONO BENI O SERVIZI ALLA SOCIETÀ' COMPRESI I CONSULENTI.

SOCIETÀ': LA DAUVEA SRL.

INCARICATO DI UN PUBBLICO SERVIZIO: COLUI CHE "A QUALUNQUE TITOLO PRESTA UN PUBBLICO SERVIZIO", INTENDENDOSI UN'ATTIVITÀ DISCIPLINATA NELLE STESSE FORME DELLA PUBBLICA FUNZIONE, MA CARATTERIZZATA DALLA MANCANZA DI POTERI TIPICI DI QUESTA (ART. 358 C.P.).

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA: DOCUMENTO-GUIDA DI CONFINDUSTRIA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CUI AL DECRETO.

MODELLO: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO.

ORGANI SOCIALI: GLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E, SE PRESENTI, CONTROLLO DELLA SOCIETÀ'.

ORGANISMO DI VIGILANZA O OdV: ORGANISMO PREVISTO DALL'ART. 6 DEL DECRETO, PREPOSTO ALLA VIGILANZA SUL FUNZIONAMENTO E SULL'OSSERVANZA DEL MODELLO E AL RELATIVO AGGIORNAMENTO.

P.A.: LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, IL PUBBLICO UFFICIALE O L'INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO.

PARTNER: CONTROPARTI CONTRATTUALI DELLA SOCIETÀ, PERSONE FISICHE O GIURIDICHE, CON CUI LA SOCIETÀ ADDIVENGA A UNA QUALUNQUE FORMA DI COLLABORAZIONE CONTRATTUALMENTE REGOLATA.

PUBBLICO UFFICIALE: COLUI CHE “ESERCITA UNA PUBBLICA FUNZIONE LEGISLATIVA, GIUDIZIARIA O AMMINISTRATIVA” (ART. 357 C.P.).

REATI PRESUPPOSTO O REATI: FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO.

SOGGETTI APICALI: PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE O DI DIREZIONE DELLA SOCIETÀ O DI UN'UNITÀ DOTATA DI AUTONOMIA FINANZIARIA E FUNZIONALE, NONCHÉ PERSONE CHE ESERCITANO, ANCHE DI FATTO, LA GESTIONE O IL CONTROLLO DELLA SOCIETÀ.

SOGGETTI SUBORDINATI: PERSONE SOTTOPOSTE ALLA DIREZIONE O ALLA VIGILANZA DI UNO DEI SOGGETTI DI CUI AL PUNTO PRECEDENTE.

TUF: DECRETO LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998, N. 58 C.D. “TESTO UNICO DELLA FINANZA”.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

A) Le norme di riferimento

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, i c.d. *soggetti apicali* e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, i c.d. *soggetti sottoposti ad altrui direzione*. (artt. 5, 6, 7 del Decreto). Le fattispecie di reato (i c.d. *Reati Presupposto*) che possono dar luogo a responsabilità dell’ente sono tassativamente elencate nel Decreto o in successivi provvedimenti di legge da questo richiamati. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in conseguenza di reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui in cui è stato commesso il reato.

L’ente non risponde del reato commesso dalle persone fisiche, ma di un autonomo illecito, riconducibile a una carenza organizzativa tale, da rendere possibile la commissione del reato. Il Legislatore ha cioè delineato un sistema di responsabilità da colpa organizzativa, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi alle carenze della struttura. Il Decreto è finalizzato ad aumentare l’efficacia delle norme penali incriminatrici punendo, per talune tassative fattispecie di reato, gli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione dell’illecito.

Il Decreto esclude la responsabilità dell’ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi (art. 5 c. 2); viceversa, la responsabilità medesima sussiste anche se l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, nonché se il reato si estingue per cause diverse dall’amnistia (principio di autonomia della responsabilità dell’ente, art. 8). La responsabilità della persona

giuridica si aggiunge a quella, prettamente penale, della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto di reato.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria comminata sulla base delle "quote", il Giudice dovrà determinare: a) il numero di quote costituenti la sanzione fra il minimo e il massimo edittale previsti dal Decreto (generalmente da un minimo di cento a un massimo di mille) valutando la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente (eventuale adozione di modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari etc), l'adozione, dopo la commissione del reato, di condotte riparatorie e riorganizzative (quali sanzioni disciplinari), b) successivamente, il valore monetario della singola quota, da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1549 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica. Sono altresì previste anche sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi (art. 9); tali misure sono particolarmente afflittive visto che incidono direttamente sulla vita e sull'operatività dell'ente. La responsabilità dell'ente permane anche se il reato è rimasto nella forma del tentativo, ove esso sia configurabile, salvo una riduzione delle sanzioni da un terzo alla metà (art. 26). L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o il verificarsi dell'evento (art. 26).

Come detto, affinché possa configurarsi la responsabilità dell'ente il Reato Presupposto deve essere commesso nel suo interesse (ovvero nell'ottica della politica d'impresa adottata dall'ente) o a suo vantaggio (al fine di conseguire un qualsiasi beneficio economico o patrimoniale). Con riferimento ai diversi Reati Presupposto, la Giurisprudenza ha, generalmente, fatto proprie delle definizioni abbastanza ampie dell'interesse o del vantaggio facendovi rientrare, ad esempio, ogni eventuale risparmio o semplificazione in termini di strutture e procedure.

B) L'adozione del "Modello" quale possibile esimente

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa degli enti per i Reati commessi nel loro interesse o a vantaggio degli stessi, prevede, tuttavia, 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 del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire il verificarsi dei Reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e avente determinate caratteristiche;
- c) le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente i Modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione degli illeciti – i Modelli adottati dall'ente debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati (cosiddetta *mappatura delle aree a rischio*);
2. prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione di prevenire la commissione dei Reati;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
6. garantire la corretta applicazione, implementazione e continuo aggiornamento del Modello a seguito di eventuali violazioni, carenze applicative, modifiche normative o cambiamenti dell'attività, dell'organizzazione e del perimetro dell'ente.

Nel caso in cui, il Reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali, l'ente è responsabile se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del Reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio non accettabile.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati; fra questi vanno ricordate le Linee Guida di Confindustria. È inoltre previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Il sistema di "esonero", indicato dal Decreto, pone all'interprete numerosi interrogativi sia sull'inquadramento dogmatico degli istituti che operano nel suo ambito, sia sul rilievo pratico che essi possono avere. Sul punto deve essere sottolineato che l'eventuale "esonero" dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio, ex "post" e "in concreto", d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale avviato a carico dell'autore materiale del Reato. Dunque, la formulazione e attuazione dei Modelli e l'organizzazione dell'attività dell'OdV deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto.

2) ADOZIONE DEL MODELLO

A) La struttura organizzativa di Dauvea Srl

La Società, costituita il 20 marzo 2017, ha sede legale a Cagliari, Via Alberto Riva Villasanta n.233, mentre la sede operativa è in via Cesare Battisti 14, sempre a Cagliari. Il codice fiscale/P. IVA della Società è 03718890928. L'attività prevalente è quella di produrre, sviluppare e commercializzare prodotti e servizi innovativi ad alto contenuto tecnologico, fra cui software e hardware, piattaforme informatiche e gestionali, servizi di housing, hosting, cloud e altri trattamenti dati, consulenze informatiche e gestionali e così via. Il capitale sociale è di 10 mila Euro, il 90% del capitale è di proprietà dell'ing. Salvatore Pulvirenti e Antonio Pittalis per il 45% ciascuno, il restante 10% è di proprietà del dott. Marcello Farigu. I due soci di maggioranza, Salvatore Pulvirenti e Antonio Pittalis, sono entrambi amministratori con poteri di rappresentanza della Società e hanno una delega disgiunta per porre in essere tutte le operazioni gestionali comportanti una spesa o impegno della Società fino a 5 mila Euro, per importi maggiori la rappresentanza è congiunta; non vi è un organo di controllo. La Società è in possesso di certificazioni SOA, ISO 9001 e 27001. Gli addetti al 30 settembre 2022 sono 14, tutti a tempo indeterminato e per la quasi totalità a tempo pieno. La maggioranza dei dipendenti sono impiegati. Il numero dei dipendenti è sempre stato in crescita dalla costituzione ad oggi parallelamente all'incremento delle attività e del volume d'affari. La Società ha regolarmente depositato i bilanci dalla costituzione ad oggi e dall'esame degli stessi, e degli altri documenti depositati, non emergono criticità gestionali o legali. L'operatività della Società è in costante crescita e il bilancio al 31 dicembre 2021 si è chiuso con un valore della produzione di € 1.060.647,36 in crescita rispetto ai 882 mila Euro circa dell'anno precedente. L'ultima gestione ha visto un utile d'esercizio di 75 mila Euro circa.

B) Finalità del Modello

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, a tutela dei legittimi interessi e aspettative dei soci, dei

propri dipendenti e collaboratori, dei terzi e della collettività in genere, nonché della propria posizione e immagine, ha ritenuto necessario procedere all'adozione e attuazione del Modello. Tale iniziativa viene assunta nella convinzione che l'adozione del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

A tale riguardo, la Società evidenzia innanzitutto di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche laddove potenzialmente suscettibili di ridondare a beneficio della stessa o comunque apparentemente posti in essere a suo vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui Dauvea intende attenersi, nel perseguimento delle finalità statutarie come meglio descritto nel Codice Etico.

Scopo del Modello è una corretta e approfondita valutazione delle Attività Sensibili, della Società e delle procedure e presidi esistenti e la successiva implementazione e continua verifica di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione dei Reati.

Elementi fondamentali della corretta ed efficace implementazione del Modello sono:

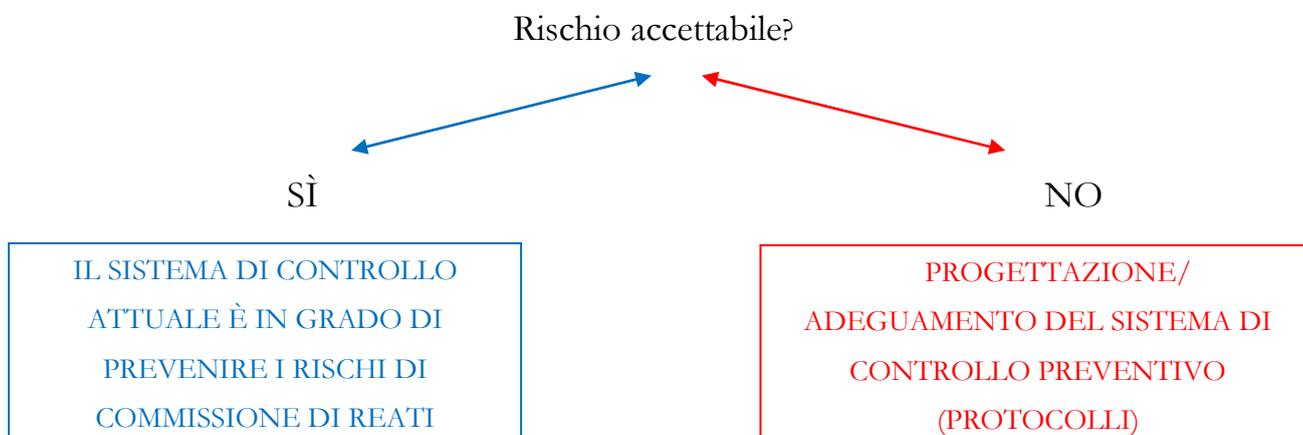
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione del Modello all'interno della Società e presso i terzi destinatari con la previsione di un adeguato sistema disciplinare;
- la formazione dei soggetti interessati;
- l'attività dell'OdV di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e lo scambio di informazioni verso l'OdV;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

3. IL MODELLO

A) I principi ispiratori

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto, oltre che delle Linee Guida e del restante materiale già richiamato, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, rilevati in fase di analisi delle attività a rischio, in quanto idonei, con le opportune modifiche e integrazioni, a valere anche come misure di prevenzione delle condotte illecite e di controllo sui processi aziendali a rischio Reato.

Nel predisporre il Modello, si è proceduto alla mappatura delle attività e dei processi aziendali con la successiva identificazione dei rischi potenziali e analisi del sistema di controllo preventivo esistente e valutazione dei rischi residui. In estrema sintesi, a fronte del rischio di un evento dannoso si valuta la probabilità del suo verificarsi e la gravità degli effetti:



Con riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di Reato, la soglia di accettabilità, al fine della esclusione dalla responsabilità amministrativa, è rappresentata da un sistema di prevenzione *“tale da non potere essere aggirato se non fraudolentemente”*. Dalla mappatura delle aree e dei processi a rischio, è emersa la non applicabilità alla Società di alcuni Reati, per tali reati non vengono predisposte le relative Parti Speciali. Qualora, invece, la fattispecie di Reato sia astrattamente configurabile, ma estremamente improbabile, si è deciso di predisporre comunque le

relative Parti Speciali in forma sintetica ed evidenziando le motivazioni che portano a escluderne l'applicabilità alla Società.

Conformemente anche alle Linee Guida, sono stati quindi definiti, quali elementi qualificabili come elementi generali costitutivi del Modello:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le procedure adottate;
- la segregazione dei poteri presente nei processi aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure esistente;
- il sistema di comunicazione del Modello ai Destinatari e la loro formazione;
- il controllo e la vigilanza sull'adeguatezza e l'applicazione del Modello effettuato dall'OdV;
- il sistema disciplinare a presidio del rispetto del Modello.

In generale, il Modello presuppone un sistema organizzativo formalizzato idoneo a garantire: a) la conoscibilità della struttura organizzativa, b) la chiara individuazione delle funzioni e definizione dei ruoli, poteri, anche di firma e rappresentanza, e responsabilità, c) la predisposizione e conservazione di documentazione idonea a supporto delle varie attività aziendali con particolare attenzione alla gestione e controllo delle risorse finanziarie.

Il sistema di controllo preventivo deve ispirarsi ai principi di:

- *verificabilità, documentabilità* di ogni operazione, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata e tracciata;
- *separazione delle funzioni*, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo complesso e a rischio.

B) La struttura del Modello

Il Modello è costituito da una *Parte Generale* e da singole *Parti Speciali*, predisposte per le diverse tipologie di Reato specificamente contemplate nel Decreto e di rilievo per la Società. Nella Parte Generale vengono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento:

- alla predisposizione e formalizzazione di un sistema di controllo, che sia in grado di contrastare efficacemente la commissione dei Reati;
- alla composizione e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- alla diffusione del Modello e alla informazione e formazione dei Destinatari;
- al sistema disciplinare o sanzionatorio e alle misure da adottare, in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

Le Parti Speciali.

- La prima Parte Speciale – denominata **Parte Speciale “A”** – trova applicazione per i Reati previsti dagli artt. 24 e 25 del Decreto, ossia per i reati realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione, per il reato di 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 e per il Reato di cui all'art. 25 decies del Decreto di intralcio alla Giustizia.
- La seconda Parte Speciale – denominata **Parte Speciale “B”** – riguarda i c.d. reati societari (art. 25 ter del Decreto).
- La terza parte Speciale – denominata **Parte Speciale “C”** - riguarda i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice Penale (art. 25 septies del Decreto - Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro), nonché il reato di impiego di lavoratori di Paesi terzi privi di permesso di soggiorno (art. 25 duodecies del Decreto).
- La quarta Parte Speciale - denominata **Parte Speciale “D”** - concerne i reati ambientali, di cui all'art. 25-undecies del Decreto.
- La quinta Parte Speciale – denominata **Parte Speciale “E”** – riguarda i reati informatici e di trattamento illecito dei dati di cui all'art. 24 bis del Decreto e i reati in materia di violazione del diritto di autore, di cui all'art. 25 novies del Decreto.

- La sesta Parte Speciale – denominata **Parte Speciale “F”** – ha per oggetto i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, nonché, i delitti contro l’industria e il commercio di cui agli artt. 25 bis e 25 bis n.1 del Decreto.
- La settima Parte Speciale – denominata **Parte Speciale “G”** – riguarda i delitti in materia di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto).
- L’ottava Parte Speciale – denominata **Parte Speciale “H”** – riguarda i reati di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto).
- La nona Parte Speciale – denominata **Parte Speciale “I”** – è relativa ai Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies del Decreto).

Concordemente a quanto sopra riportato circa le modalità di redazione del MOG, non vengono predisposte le Parti Speciali che si riferiscono a Reati neanche astrattamente configurabili in capo alla Società, ovviamente, è compito dell’OdV monitorare eventuali variazioni normative o dell’organizzazione e delle attività della Società che possano far nascere un rischio reato tale da rendere necessaria la predisposizione della relativa Parte Speciale. Ad esempio, con riferimento ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (artt. 25 quater del Decreto), l’insorgere di rapporti commerciali o finanziari con persone fisiche o giuridiche residenti nei Paesi a rischio terrorismo individuati dalle Autorità governative o dagli istituti di ricerca internazionali e nazionali. Non vengono, ad oggi, predisposte la Parti Speciali relative alle seguenti fattispecie di Reato: reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quarter n. 1 del Decreto), delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto), reati di abuso di mercato (art. 25 sexies del Decreto), reati transnazionali di cui alla L. 146/2006, razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies del Decreto), frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies del Decreto), contrabbando (Art. 25 sexiesdecies del Decreto), disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (Art. 25 septiesdecies del Decreto), riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e

paesaggistici (Art. 25 duodevices del Decreto), responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, Legge n. 9/2013), reati transnazionali (Legge 146/2006),

C) I destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- (a) gli Organi Sociali;
- (b) i Dipendenti;
- (c) i Fornitori e i Partner;
- (d) tutti coloro che, a qualunque titolo, hanno rapporti con la Società.

D) Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a del Decreto), le sue successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza degli organi di amministrazione e/o all'Assemblea dei Soci.

Tra le circostanze che potrebbero dar luogo all'opportunità di aggiornamenti sostanziali del Modello si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (a) l'introduzione di nuovi Reati;
- (b) modifiche degli orientamenti giurisprudenziali e/o della dottrina prevalente;
- (c) cambiamenti significativi nelle attività svolte dalla Società e/o nella sua struttura organizzativa;
- (d) esperienze significative registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale.

Le variazioni di carattere formale nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non comportino modifiche sostanziali potranno essere apportate anche dagli organi delegati e dall'Organismo di Vigilanza.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

A) I principi base

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/2003 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Negli enti di piccole dimensioni il suddetto compito indicati può anche essere svolto direttamente dall'organo dirigente. Nelle società di capitali le funzioni dell'OdV possono essere svolte dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo della gestione.

L'OdV potrà avere, concordemente con le attività e l'organizzazione aziendale, una composizione monocratica o collegiale, ovviamente la seconda è fortemente consigliata per le realtà più grandi, complesse e con particolari profili di rischio-reato. Nel caso di composizione monocratica, si predilige un OdV esterno mentre in caso di OdV collegiale potranno esserci dei membri interni e dei membri esterni (questi ultimi, tendenzialmente in maggioranza). Qualora un componente dell'OdV sia interno all'azienda, non deve, per quanto possibile, essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali e operative più sensibili.

È prevista una dotazione monetaria adeguata a disposizione dell'OdV per lo svolgimento delle sue attività e l'eventuale richiesta di supporto esterno o altri apporti. L'utilizzo di tale dotazione andrà adeguatamente motivata all'organo amministrativo a cui andrà fornita la relativa rendicontazione. L'OdV si dota di un proprio regolamento finalizzato a disciplinare il proprio funzionamento e l'esercizio dei propri poteri. Detto regolamento sarà inviato per informativa all'organo amministrativo.

Secondo le Linee Guida, i compiti dell'OdV possono così riassumersi:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra le varie attività aziendali e quanto riportato nel Modello;
- valutazione circa l'**adeguatezza** del Modello a prevenire i comportamenti illeciti;

- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti del Modello e della sua idoneità a perseguire le finalità alle quali è destinato;
- cura dell'**aggiornamento** del Modello e presentazione di **proposte di adeguamento e modifica** dello stesso;
- **monitoraggio continuo**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità del Modello, la continuità d'azione è un elemento fondamentale per la valutazione dell'effettività ed efficacia dell'OdV.

B) I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Autonomia, indipendenza e professionalità.

I componenti dell'OdV dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

- L'**autonomia** va intesa in senso non meramente formale, è necessario che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e, quando necessario, possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.
- Per quanto riguarda l'**indipendenza**, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, devono godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo. I membri esterni dell'OdV non devono essere legati alla Società da altri rapporti, personali, familiari o professionali, in grado di pregiudicarne l'indipendenza. In particolare, per valutare l'indipendenza dei membri esterni dell'OdV si ritiene opportuno adottare i criteri dettati dal Codice Civile e dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate (c.d. Codice Preda), nella sua ultima versione, per gli amministratori indipendenti delle società quotate. Non troverà, però, applicazione il precetto che prevede il venir meno del requisito dell'indipendenza al perdurare della carica oltre un certo lasso di tempo.

- Infine, con riferimento al requisito della **professionalità**, è necessario che i componenti dell'OdV siano scelti tra soggetti competenti in materia giuridica o di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza o sicurezza sul lavoro. Ovviamente, qualora la composizione dell'OdV sia monocratica tali competenze potranno essere di volta in volta acquisite quando necessario tramite supporti esterni all'OdV stesso. Il possesso dei requisiti sopra indicati, sarà fornita al momento della nomina tramite esame del curriculum vitae.

Costituisce causa di ineleggibilità a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- a) la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato, e/o
- b) l'irrogazione di una sanzione da parte della Consob, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF; ovvero
- c) la condanna a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

C) Nomina e revoca

In ragione delle ridotte dimensioni aziendali, Dauvea ritiene che l'OdV possa avere struttura monocratica e il componente possa essere interno alla Società. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera dell'Assemblea dei Soci o, se presente, dell'Organo Amministrativo. La durata dell'incarico è, normalmente, di tre esercizi sociali e la scadenza è fissata all'approvazione della relazione finanziaria annuale relativa al terzo esercizio. Non si ritiene opportuno porre dei limiti al numero di volte che lo stesso soggetto può assumere il ruolo di membro dell'OdV.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà), anche qualora si verificano eventi che facciano venire meno i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse, necessari all'espletamento dell'incarico, per modifiche significative della struttura e/o delle sue attività e per altre ragioni gestionali e organizzative.

D) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello;
- monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello;
- disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del Decreto;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello, proponendo, se necessario, le opportune modifiche anche a seguito di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- approvazione e svolgimento del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società;
- promozione e monitoraggio delle iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello;
- riscontro alle eventuali richieste di chiarimento e/o di consulenza inerenti il Modello provenienti dalle funzioni aziendali;
- cura dei flussi informativi di competenza;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni, dati e funzioni aziendali. Le funzioni aziendali e i Destinatari devono fornire all'OdV le informazioni richieste e/o utili e la massima collaborazione. Inoltre, anche in assenza di richiesta dell'OdV, i Destinatari hanno l'obbligo di informare l'OdV al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini del Modello.

E) Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti speciali del Modello, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni altra informazione, proveniente anche da terzi, e attinente al Modello.

I Destinatari devono informare l'Organismo di Vigilanza di qualunque atto o evento che potrebbe ingenerare in capo alle Società una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del Modello o delle procedure ivi previste.

I Destinatari hanno il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano le Società, gli organi sociali, ovvero i Destinatari in relazione all'attività prestata per conto o nell'interesse delle Società;
- richieste di assistenza legale, provenienti da persone legate alle Società, nei cui confronti siano stati aperti procedimenti giudiziari per uno dei reati previsti dal Decreto;
- relazioni e rapporti dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello e, più in generale, delle prescrizioni del Decreto;
- notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate, qualora essi siano legati alla commissione dei reati previsti dal Decreto, o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Modalità delle segnalazioni

I Destinatari devono segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza le violazioni riscontrate. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati, nei termini che seguono:

- indirizzo di posta elettronica riservato dell'OdV;
- a mezzo posta all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere in forma scritta e non anonime, l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che non rispettino queste caratteristiche o appaiano di tutta evidenza irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. L'OdV garantisce la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. In ogni caso, le Società adottano tutte le misure necessarie a impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione.

Trattamento delle segnalazioni

L'OdV effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel Modello e l'eventuale tenuta di comportamenti suscettibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei Reati. In sede di verifica, l'OdV può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, tutelandone, comunque, la riservatezza. Le segnalazioni sono archiviate a cura dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle relative misure disciplinari. A tale fine, poiché l'OdV non è provvisto di poteri coercitivi, esso provvede a coordinarsi con l'organo amministrativo. Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza avverrà nel pieno rispetto della normativa a tutela della riservatezza dei dati personali (c.d. Codice Privacy).

F) Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente all'organo amministrativo in merito all'attuazione del Modello e alle risultanze della propria attività di verifica e controllo e, inoltre, aperto un canale continuativo di reporting con l'organo amministrativo.

Sono previste le seguenti linee di reporting su base periodica o a evento:

- con cadenza annuale, l'OdV trasmette una relazione descrittiva sulle attività svolte all'organo amministrativo. Tale relazione contiene una sintesi delle attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree a rischio o del Modello;
- con cadenza annuale, l'OdV trasmette all'organo amministrativo il piano di attività per l'anno successivo;
- tempestivamente e in modo continuativo, vengono comunicate all'organo amministrativo eventuali violazioni del Modello, segnalazioni particolarmente gravi e circostanziate, altre criticità rilevate e ogni altra comunicazione rilevante inerente il Modello. L'organo amministrativo ha la facoltà di convocare in qualunque momento l'OdV.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

A) I principi generali

L'articolo 6 del Decreto prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare *idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*, la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio è, quindi, una condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalle Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare. Il sistema sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'OdV e dall'organo amministrativo.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano in relazione all'intenzionalità del comportamento, all'intensità del dolo o al grado della colpa per negligenza, imprudenza o imperizia, al comportamento complessivo dell'autore della condotta (con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti comportamenti della stessa indole) alla funzione ricoperta, alle mansioni svolte e alle altre particolari circostanze che connotano la violazione.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello sarà attuato nel rispetto del principio del contraddittorio e ha inizio con la ricezione da parte degli organi o funzioni aziendali competenti a irrogare il provvedimento sanzionatorio della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. Tale comunicazione dovrà indicare: una breve descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate, le generalità del soggetto responsabile, qualora individuato, la documentazione probatoria disponibile.

B) Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle prescrizioni del Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili sono le seguenti:

- Rimprovero Verbale o Scritto

Previsto per il Dipendente che viola le procedure previste dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotta, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

- Multa

Previsto per il Dipendente che viola più volte le procedure interne previste dal Modello o adotta, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello; dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta non osservanza delle disposizioni del Modello.

- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Previsto per il Dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse societario, arrechi danno a Dauvea o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi.

- Trasferimento o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso

Previsto per il Dipendente che, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

- Licenziamento senza preavviso

Previsto per il Dipendente che adotta, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia delle Società nei confronti del Dipendente.

C) Sanzioni per i dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, la Società adotta nei confronti dei responsabili quanto previsto per legge e per contratto, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro. La Società potrà tener conto di tali violazioni nella definizione del trattamento retributivo.

D) Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del Modello da parte dell'OdV, l'organo amministrativo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

E) Misure nei confronti di Fornitori e Partner

Nei contratti con i Fornitori e Partner deve essere contenuta apposita clausola, un modello è allegato sub Allegato 2, che regola le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto ovvero di previsioni inserite nel Modello che siano a essi applicabili. Normalmente, è prevista la risoluzione del contratto o altra sanzione contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società. Gli interventi sanzionatori nei confronti di Fornitori e Partner sono affidati alla funzione che gestisce il relativo rapporto.

6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'efficace attuazione del Modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, presso tutti i soggetti tenuti alla sua applicazione. A tal fine, l'OdV predispone programmi di informazione e formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei Destinatari nelle attività a rischio. In generale, l'Organismo di Vigilanza:

- a) definisce il contenuto delle comunicazioni periodiche, da trasmettere ai Destinatari e agli organi societari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base sul Decreto e sul Modello;
- b) ove necessario, promuove sessioni di informazione/formazione sui temi del Decreto e del Modello;
- c) promuove idonee iniziative, atte a favorire la conoscenza e la comprensione del Modello;
- d) predispone la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del Modello;
- e) cura e promuove la conoscenza del Modello anche tra Fornitori e Partner anche tramite richiamo nei documenti contrattuali.