

PARTE GENERALE

Ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

INDICE

PREMESSA	4
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	4
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche	4
1.2 L'apparato sanzionatorio	5
1.3 La responsabilità amministrativa degli enti nei gruppi di imprese	6
1.4 L'adozione del Modello quale esimente della responsabilità amministrativa	7
2 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	8
3 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SOFTRONIX	9
3.1 Obiettivi perseguiti da Softronix con l'adozione del Modello.	9
3.2 I destinatari del Modello	10
3.3 Scopo e principi base del Modello	10
3.4 Struttura del Modello	11
3.5 Modifiche ed integrazioni del Modello	11
3.6 Protocolli Operativi	13
3.7 Relazione tra Modello e Codice Etico	13
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	14
4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
4.3 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza	19
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	20
5 DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL MODELLO	20
6 SISTEMA DISCIPLINARE	21
6.1 Principi generali	21
6.2 Provvedimenti sanzionatori per i dipendenti (non dirigenti)	23
6.3 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei dirigenti	24
6.4 Provvedimenti sanzionatori nei confronti degli amministratori	25
6.5 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dell'OdV	25
6.6 Provvedimenti nei confronti dei soggetti terzi	26
7 DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O DI ALTRE IRREGOLARITÀ ("whistleblowing")	26
7.1 Il sistema delle segnalazioni	26
7.2 Tutela del Segnalante	29
7.3 Sistema disciplinare per il <i>whistleblowing</i>	30
7.3.1 Atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti di un Segnalante in buona fede, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla Segnalazione stessa	30
7.3.2 Violazioni degli obblighi di tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante	30
7.4 Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.	31


DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 2 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

7.5	Publicità del sistema disciplinare in materia di <i>whistleblowing</i>	32
8	REVISIONI	32

Allegati:

1. [Glossario](#)
2. [Catalogo reati presupposto](#)
3. [Matrice di *Risk Assessment* DS S.r.l.](#)
4. [Codice disciplinare ITA/ENG](#)
5. [Codice etico ITA/ENG](#)
6. [Procedura whistleblowing ITA/ENG](#)
7. [Linee guida Confindustria](#)

	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

PREMESSA

Dumarey Softronix S.r.l.¹ (nel prosieguo, “**Softronix**”, “**DS S.r.l.**” o la “**Società**”) è una società tecnologica nata da un parziale “*spin-off*” di PUNCH Torino S.p.A., ora Dumarey Automotive Italia S.p.A. (di seguito, “**DAI S.p.A.**”), società nata a Torino e formata da ingegneri con una pluriennale esperienza in ambito di ricerca e sviluppo nel settore automotive.

Softronix si occupa di progettazione e sviluppo di sistemi di controllo motore all'avanguardia e della creazione di soluzioni elettroniche *hardware* e *software* innovative. La **Società** ha altresì per oggetto la prestazione di servizi di ingegneria consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel “*control system project management*”, nella definizione dell'architettura elettrica/elettronica a livello di sistema, di controllo *hardware* e di *software*, nel loro *design*, nell'integrazione software e in attività di *testing* con tecniche SIL (*software in the loop*), MIL (*model in the loop*) e HIL (*hardware in the loop*), nella progettazione di moderni sistemi di controllo automatici e di algoritmi di diagnostica di bordo del veicolo, nella creazione di ambienti di test virtuali per supportare le attività *hardware* e *software* e nell'analisi di dati basata su tecniche di *data analytics*. Tra le attività di **Softronix** rientrano altresì la progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti altamente innovativi nell'ambito dei sistemi di controllo motore ed in particolare, a titolo meramente esemplificativo, di piattaforme elettroniche *hardware* modulari e flessibili per moderni sistemi di propulsione e trasmissione, architetture *open software*, pacchetti di controllo e di diagnosi di sistemi di propulsione basati su motori a combustione interna o su celle a combustibile alimentate a idrogeno e *software* per il controllo dell'ottimizzazione dei flussi di energia nei sistemi a propulsione ibrida.

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE


1.1 Il regime della responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche


Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, anche il “**Decreto**”) ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto delinea i principi e i criteri di attribuzione della responsabilità a carico degli enti per una serie di reati presupposto, a condizione che siano commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti da persone che agiscono per loro conto.

La responsabilità della **Società**, che si aggiunge – in via diretta e autonoma – a quella della persona

¹ Sede legale in Corso Castelfidardo, 36, 10129, Torino. Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Torino 12429930014, numero R.E.A. 1289151.

	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 4 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

fisica che ha commesso materialmente il reato, sussiste se viene accertato un *deficit* nella sua organizzazione che ha reso possibile la commissione dell'illecito da parte della persona fisica (c.d. **colpa di organizzazione**), se, cioè, non ha implementato un apparato di regole, procedure e presidi precauzionali volti a minimizzare i rischi insiti nelle proprie attività sensibili.

In quest'ottica, il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di profili di colpa di organizzazione – e non incorrere, quindi, nella responsabilità delineata dal D.lgs. 231/2001 – è costituito dall'adozione ed efficace attuazione, prima della commissione di un reato presupposto, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirne la realizzazione.

Ai sensi dell'art. 5 del **Decreto**, può sorgere una responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio:

- a) da persone fisiche che rivestono posizioni di vertice, ossia svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di altra unità organizzativa, o esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo ("**Soggetti apicali**");
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati ("**Soggetti sottoposti**").

Ai sensi del D.lgs. 231/2001, la responsabilità amministrativa da reato degli enti può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei reati presupposto tassativamente indicati dalla legge.


Come si vedrà, a seguito del *risk assessment* condotto dalla **Società**, di cui all'Allegato 3, non tutti i Reati sono stati considerati rilevanti con riferimento a **Softronix** e, per tale motivo, non sono inclusi tra quelli presi in considerazione nelle Parti Speciali del **Modello**.

Ad ogni modo, una precisa individuazione e descrizione di tutte le fattispecie criminose dalle quali potrebbe dipendere un addebito di responsabilità all'ente ai sensi del D.lgs. 231/2001 è contenuta nell'Allegato 2 del **Modello** intitolato «*Catalogo dei reati presupposto*».

1.2 L'apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato;

	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 5 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

4. la pubblicazione della sentenza.

Quanto alle **sanzioni pecuniarie**, queste sono applicate attraverso un sistema di quote:

- (a) il numero di quote irrogabili è stabilito in un minimo di 100 sino ad un massimo di 1000;
- (b) il numero massimo ed il numero minimo di quote astrattamente irrogabili in relazione ad ogni singola fattispecie di reato presupposto sono indicati dal Decreto;
- (c) il numero di quote in concreto irrogate è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, quali la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Quanto al valore della singola quota (fissato a livello normativo da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37), la valutazione in concreto è invece collegata alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente medesimo, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le **sanzioni interdittive** applicabili sono le seguenti:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza delle sanzioni pecuniarie – la cui applicazione è sempre prevista in caso di illecito amministrativo dipendente da reato – le sanzioni interdittive sono previste soltanto in relazione a determinate fattispecie di reato-presupposto, che espressamente ne stabiliscono l'operatività ove ricorrano particolari condizioni.

1.3 La responsabilità amministrativa degli enti nei gruppi di imprese

In assenza di specifiche previsioni che riguardano la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001 per i gruppi di imprese, sono stati individuati alcuni criteri in forza dei quali la società capogruppo (c.d. "*holding*") o controllante può essere ritenuta responsabile per il reato presupposto commesso dalla controllata. In particolare, le "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001*" emanate da Confindustria (di seguito,

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 6 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

anche “**Linee Guida Confindustria**” o “**Linee Guida**”) aggiornate, da ultimo, nel 2021 (v. Allegato 7) prevedono che la responsabilità della controllante possa concorrere quando:

- (i) sia stato commesso un reato presupposto nell’interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- (ii) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (cfr. Cass. pen., Sez. II, 27-09-2016, n. 52316), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare:
 - direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
 - coincidenza tra i membri dell’organo di gestione della *holding* e quelli della controllata (cd. *interlocking directorates*) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all’interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.


1.4 L’adozione del Modello quale esimente della responsabilità amministrativa

Il **Decreto**, in ipotesi di reato commesso da **Soggetti apicali** (art. 6), esclude la responsabilità dell’ente nel caso in cui l’ente medesimo dimostri che:

- a) 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 (di seguito il “**Modello**”);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del **Modello** nonché di proporne l’aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell’Ente (di seguito “**OdV**”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (v. *infra*, § 4.2);
- c) i **Soggetti apicali** che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto **Modello**;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV.

Per quanto concerne i **Soggetti sottoposti**, l’art. 7 del Decreto prevede l’esonero della responsabilità dell’ente nel caso in cui quest’ultimo abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. La responsabilità sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, è esclusa

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 7 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

l'inosservanza dei detti obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato il **Modello** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'adozione del **Modello** è facoltativa e non obbligatoria.

L'eventuale mancata adozione non è soggetta, di conseguenza, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati dai soggetti di cui all'art. 5, lettere *a)* e *b)*, del **Decreto**.

L'adozione del **Modello** diviene dunque essenziale per poter beneficiare di tale sorta di "scudo".

Il **Decreto**, inoltre, prevede che il **Modello** debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali 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**.


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.

2 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

La predisposizione del presente **Modello** è ispirata alle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001*" emanate da Confindustria (di seguito "**Linee Guida**") (v. Allegato 7).

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del **Modello** può essere sintetizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

1. individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati, tramite una matrice di *risk assessment* (v. Allegato 3);
2. predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli, le cui componenti più rilevanti sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;

	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 8 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Tale sistema di controllo deve essere basato sui seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle procedure previste dal **Modello**;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire informazioni all’OdV.

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le **Linee Guida** non inficia la validità di un modello. Questo, infatti, essendo redatto con riferimento alle peculiarità di una determinata società, può discostarsi dalle **Linee Guida**, che, per loro natura, hanno carattere generale.

Il presente **Modello** è stato strutturato attraverso un monitoraggio delle principali aree a rischio all’interno della **Società** e, quindi, nel rispetto delle specificità richieste di concretizzazione ed operatività preventiva nei confronti dei reati realizzabili nell’ambito della **Società** (su questa linea si veda il paragrafo successivo).

3 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SOFTRONIX


3.1 Obiettivi perseguiti da Softronix con l’adozione del Modello.

La **Società** adotta procedure e politiche aziendali volte a prevenire ed evitare la commissione da parte dei propri amministratori, dirigenti e dipendenti di illeciti penali ed amministrativi.

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l’ottica di diffondere e promuovere l’integrità e la trasparenza, la **Società** ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del **Decreto** e le *best practices* di settore e dotarsi di un **Modello** atto a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal **Decreto** stesso.

Ed infatti, **Softronix**, in quanto destinataria delle prescrizioni di cui al Decreto, ha autonomamente ed opportunamente svolto un’attività di valutazione dei rischi che ha condotto alla predisposizione

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 9 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

del proprio **Modello**.

Tale **Modello** consente alla **Società** di conformarsi ai principi di controllo da parte di **DAI S.p.A.**, che sono stati recepiti in maniera coerente con la realtà organizzativa di **Softronix**, tenendo conto delle sue specificità e dei risultati dell'analisi del rischio condotta, al fine di calarle nella sua realtà aziendale, prevedendo - ove opportuno - principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione al settore di attività e ai reati rilevanti.

3.2 I destinatari del Modello


Sono destinatari del **Modello** tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della **Società**. Fra i destinatari del **Modello** (i "**Destinatari**") sono annoverati i componenti degli organi sociali di **Softronix**, i revisori dei conti, i membri dell'OdV, i dirigenti, i dipendenti, nonché tutti i soggetti terzi che agiscono in nome e per conto della Società sulla base di apposito mandato, altro rapporto contrattuale o procura e coloro che intrattengano direttamente o indirettamente, con la **Società** rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, tra cui collaboratori, fornitori, agenti, e consulenti, partner commerciali (inclusi partner in *joint ventures* contrattuali o societarie, raggruppamenti temporanei d'impresa, consorzi, ecc.) (tutti i soggetti terzi diversi dagli organi sociali, dai revisori legali, dai componenti dell'OdV e dai dipendenti sono definiti congiuntamente i "**Fornitori**") con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del **Decreto**.

I **Destinatari** sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del **Decreto**, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la **Società**.

3.3 Scopo e principi base del Modello

Il **Modello** si ispira ai principi ed alle *best practices* previsti a livello nazionale ed internazionale più avanzati nel campo della lotta alla criminalità d'impresa e si uniforma ai principi di controllo elaborati dalle **Linee Guida Confindustria**.

Inoltre, **Softronix** ha recepito e declinato a livello locale i principi di controllo interno di **DAI S.p.A.**, definendo un sistema normativo interno diretto a regolare i processi attraverso i quali le decisioni vengono adottate, e una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando il principio di segregazione delle funzioni, e assicurando che gli assetti della struttura

	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 10 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

organizzativa definiti siano realmente attuati.

I principi base del **Modello** devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato del rischio di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della **Società**, anche quando – apparentemente - l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla predetta. La **Società** si dissocia da qualsiasi realizzazione di comportamenti che, se pur appunto apparentemente vantaggiosi, sono dalla stessa considerati del tutto estranei alla propria attività operativa, improntata a valutazioni etiche e al rispetto delle normative vigenti;
- fornire un'adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
- stabilire la partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
- evitare, nell'ambito dell'organizzazione, la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- individuare un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel **Modello** in linea con lo Statuto dei Lavoratori e con il Contratto Nazionale di Lavoro. Il sistema disciplinare viene attuato nel rispetto dei principi del contraddittorio e di proporzionalità, in un quadro di trattamento paritario di tutte le diverse categorie di soggetti demandati al rispetto dei contenuti del **Modello**;
- attribuire all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del **Modello** e di proporre l'aggiornamento qualora vi siano state significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti organizzativi o cambiamenti nelle attività della **Società**.

3.4 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali".

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai c.d. principi-chiave del Decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del **Modello** con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale e diffusione del **Modello** nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del **Modello**.

Le Parti Speciali sono specificamente destinate alle diverse tipologie di reato aventi potenziale impatto diretto sulla **Società**.

Costituiscono inoltre parte integrante del **Modello** i documenti al medesimo allegati.

3.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

L'adozione del **Modello** è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione della **Società**

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 11 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

(di seguito, anche “**CdA.**”), che provvede autonomamente e/o dando seguito alle proposte di aggiornamento formulate dall'OdV in esito alla verifica dell'efficienza ed efficacia del **Modello**².

Sono di competenza esclusiva del CdA le modifiche e le integrazioni conseguenti a:

- a) la formulazione di osservazioni sull'idoneità del **Modello** a prevenire i reati da parte del Ministero della Giustizia, eventualmente adito ai sensi dell'art. 6, comma 3, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- b) novelle normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di "reati presupposto" (v. Allegato 2) implicanti una modifica della mappatura dei rischi;
- c) l'intervento di nuove "linee guida" emanate dalle associazioni rappresentative di cui all'art. 6, comma 3., d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- d) l'intervento di modifiche strutturali, ossia di *governance* e/o di essenziali assetti organizzativi, e/o di modifiche imprenditoriali, cioè con impatto sull'attività aziendale e/o sulle sue modalità di svolgimento;
- e) significative violazioni delle prescrizioni del **Modello** e/o commissione di "reati presupposto";
- f) l'accertamento circa l'inadeguatezza del **Modello** (es. in ipotesi di accertamento della sua non piena effettività o della mancata coerenza tra il **Modello** e i comportamenti concreti dei **Destinatari** dello stesso);
- g) l'adozione di nuovi protocolli e/o procedure rilevanti ai fini prevenzionistici, previa disamina consultiva dell'OdV.

Il CdA può affidare all'OdV il compito di effettuare le modifiche e le integrazioni del **Modello** di carattere meramente descrittivo, intendendosi come tali quelle esclusivamente ricettive di dati e riferimenti ad atti e/o procedure approvati dal CdA e/o da organi o uffici aziendali competenti.

A mero titolo esemplificativo, rientrano nel novero delle modificazioni ed integrazioni descrittive il recepimento:

- o della ridefinizione dell'organigramma aziendale;
- o dell'aggiornamento dello schema delle deleghe di funzioni;
- o della modifica dei protocolli e/o procedure esistenti e già parte integranti del **Modello**;
- o delle variazioni degli archivi elettronici e/o cartacei ove è possibile reperire la documentazione menzionata nel **Modello**;
- o delle modificazioni delle norme richiamate nella Parte Generale e nelle Parti Speciali

² L'OdV può infatti proporre aggiornamenti del Modello al CdA, al fine di adeguarne il contenuto ai mutamenti ambientali e alle eventuali modifiche della struttura organizzativa e delle aree operative della Società, nonché alle innovazioni legislative

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 12 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

non implicanti una variazione nella mappatura dei rischi della Parte di riferimento.

In ogni caso è di competenza dell'OdV l'introduzione e l'aggiornamento dei flussi informativi verso il medesimo.

L'OdV provvederà ad informare il CdA con una sintetica relazione scritta sulle modifiche apportate al **Modello**.

In occasione dell'aggiornamento del **Modello**, la **Società** ne favorisce la massima diffusione della versione da ultimo adottata con le modalità più opportune.

3.6 Protocolli Operativi

I principi, le regole e le procedure di cui ai "Protocolli Operativi" sono dettagliati all'interno del **Modello** e costituiscono parte integrante del medesimo, rientrando nel sistema di organizzazione e controllo interno che il **Modello** stesso ha lo scopo di recepire e descrivere in maniera strutturata. L'elenco dei Protocolli Operativi sarà pertanto progressivamente aggiornato in relazione alle emerse esigenze di proceduralizzazione di attività e processi da ritenersi "sensibili" ai sensi del Decreto.

3.7 Relazione tra Modello e Codice Etico

La **Società** si è sempre prefissata l'obiettivo di improntare la propria attività imprenditoriale al più rigoroso rispetto non soltanto delle leggi e di ogni altra disciplina normativa applicabile, ma altresì dei principi della deontologia professionale e dell'etica degli affari.

Perciò, al di là ed indipendentemente da quanto prescritto dal Decreto, la **Società** ha adottato un Codice Etico (v. Allegato 5).

Il Codice Etico è periodicamente sottoposto ad aggiornamenti da parte della funzione **LEG** di **DAI S.p.A.** e la violazione delle disposizioni contenute nel medesimo è sanzionata.

I principi su cui si basa il Codice Etico, con particolare riferimento a quanto attiene al Modello, sono:

- il rispetto delle leggi;
- la correttezza ed onestà nelle condotte individuali;
- la responsabilità nell'uso delle risorse della **Società**;
- il rispetto dei principi di riservatezza nel trattamento delle informazioni sensibili;
- la prevenzione di conflitti di interesse;
- la correttezza e imparzialità nei rapporti con terzi;
- la tutela dei dipendenti che riportino violazioni del Codice Etico;
- la sanzionabilità delle violazioni del Codice Etico.

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 13 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

Il Codice Etico ha la funzione di recare la “carta dei valori” dei quali **Softronix** si fregia e di elencare i canoni di comportamento strumentali alla loro attuazione.

I dettami del Codice Etico si dimostrano anch’essi efficaci a prevenire i reati contemplati dal **Decreto** e devono perciò intendersi come un completamento dei Protocolli Operativi e, come tali, devono applicarsi ai Destinatari del **Modello**.

Peraltro, in ragione della suddetta diversa e maggiore sua funzione, destinatari del Codice Etico in quanto tale (e non già del **Modello**) si intendono anche i partner contrattuali con i quali la **Società** intrattiene rapporti strutturali (come consulenti, clienti e fornitori), nel senso che la **Società** si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano da costoro condivisi come uno standard di *best practice* nella gestione degli affari.

Il Codice Etico sarà considerato come parte integrante del contratto con i suddetti collaboratori, che verrà quindi risolto ove la **Società** venga a conoscenza, nei limiti di quanto consentitogli dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto, di comportamenti difformi dai relativi principi e canoni di comportamento.

A tal fine, in particolare, assunta l’inapplicabilità dei sistemi disciplinari di cui al rispettivo **Modello**, si potrà far ricorso ad apposite clausole risolutive espresse, ex art. 1456 c.c., specificatamente riferite al rispetto dei principi e dei canoni di comportamento del Codice Etico.

4 L’ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Individuazione dell’Organismo di Vigilanza

4.1.1. Norme generali

L’articolo 6, comma 1, lett. b), del **Decreto** prevede che l’ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di uno dei reati presupposto se l’organo dirigente dell’ente ha, tra le altre cose, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In ottemperanza a quanto sopra, il CdA nomina un OdV cui affidare i compiti previsti dal **Decreto**.

Di seguito si descrivono i principali aspetti relativi alla composizione ed al funzionamento dell’OdV.

In un’ottica di proporzionalità della **Società**, **Softronix** ha nominato un OdV composto da due membri, uno esterno ed uno interno.

La nomina dei componenti dell’OdV è rimessa alla decisione del CdA. In sede di nomina, il CdA dà

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 14 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

atto della valutazione circa la sussistenza dei requisiti di seguito elencati, e indica gli elementi di cui si è tenuto in considerazione ai fini della valutazione di sussistenza del requisito di professionalità.

I membri dell'OdV devono espressamente accettare la nomina e rimanere in carica per il periodo stabilito nella delibera assembleare di nomina o, in mancanza, fino a che permanga in carica il CdA che lo ha nominato e sono rieleggibili.

Di seguito si precisa la disciplina per la nomina ed il funzionamento dell'OdV:

a) (**Requisiti**) Secondo le disposizioni del **Decreto**, l'OdV deve avere le seguenti caratteristiche:

- i. **autonomia e indipendenza** - intesa come "non coinvolgimento" diretto dei componenti dell'OdV nelle attività di gestione;
- ii. **professionalità** - considerata come l'insieme delle competenze tecniche adeguate alla funzione che è tenuto a svolgere;
- iii. **continuità d'azione** - intesa come svolgimento in modo continuativo dell'attività di vigilanza senza peraltro essere adibito a mansioni operative che possano in qualche misura contaminare la visione dell'azienda.

b) (**Cause di ineleggibilità**) I componenti dell'OdV sono scelti dal CdA tra i soggetti che possono garantire i requisiti di cui sopra e che non ricadono in una delle seguenti **cause di ineleggibilità**:

- il difetto di requisiti di onorabilità, alla stregua dell'art. 147 *quinquies* del d.lgs. 24 febbraio 1298, n. 58;
- il ricorrere delle circostanze indicate all'art. 2382 c.c.;
- la condanna, anche con sentenza di primo grado soggetta ad impugnazione, ovvero ex art. 444 del codice di procedura penale (c.d. "patteggiamento"), per uno o più dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001, ovvero per uno o più reati tale da compromettere gravemente la moralità o professionalità;
- la condanna, anche se con sentenza di primo grado soggetta ad impugnazione, ad una pena che importi interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero l'interdizione all'esercizio della sua professione;
- la pregressa revoca o decadenza dall'OdV, ai sensi di quanto *infra* previsto;
- rapporti di parentela, coniugio o affinità, entro il 4° grado, ovvero rapporti societari o di affari, con uno o più dei soggetti sottoposti alla vigilanza dell'OdV;

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 15 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

- il contemporaneo o pregresso (nei limiti di due anni) incarico di amministratore, anche non delegato, della **Società**;
- grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- la perdita dei requisiti soggettivi di cui ai punti precedenti.

c) (**Cessazione dall'incarico**) I componenti dell'OdV cessano dal proprio incarico:

- (i) per morte o grave infermità comportante la totale incapacità di attendere ai propri doveri per un periodo continuativo superiore a sei mesi dal momento del verificarsi dell'evento;
- (ii) per rinuncia o dimissioni, dal momento del ricevimento della comunicazione scritta da parte del CdA.;
- (iii) per revoca, con delibera motivata del CdA, sentito il parere del Collegio Sindacale ed informata l'assemblea. La revoca può avvenire in qualsiasi momento esclusivamente per *giusta causa*, intendendosi come tale la perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione; il sorgere di ipotesi di incompatibilità e conflitto d'interesse; il grave e comprovato inadempimento ai propri doveri, anche sotto forma di omissione (ad esempio di preventiva dichiarazione di un interesse nell'oggetto della delibera) o inattività (ad esempio, la mancata partecipazione a tre riunioni dell'OdV nel corso di un anno, in assenza di adeguata e documentata giustificazione);
- (iv) per decadenza, al ricorrere di una delle ipotesi di ineleggibilità di cui sopra.

d) (**Sostituzione. Cooptazione**) In tutti i predetti casi di cessazione dall'incarico, il CdA provvederà tempestivamente alla designazione del componente sostitutivo, eventualmente su sollecitazione dell'OdV, fermo restando che l'OdV potrà continuare a svolgere regolarmente la propria attività purché sia composto da un minimo di due componenti residui. Qualora i componenti residui ai predetti casi di cessazione siano inferiori a due, l'OdV potrà continuare in via provvisoria la propria attività per un periodo di tempo non superiore a tre mesi. Fermo quanto sopra, l'OdV, in caso di cessazione dal proprio incarico di un numero massimo di due componenti per le ipotesi di cui alla lettera f) (i, ii, iv), prima dell'intervento del CdA come sopra previsto, ha comunque la facoltà di cooptare uno o due sostituti, con voto all'unanimità dei componenti rimanenti, la cui nomina sarà sottoposta per l'approvazione al CdA, che potrà confermare o rigettare la nomina, designando il (o i) componente(i)

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 16 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

sostitutivo(i).

- e) (**Compenso**) I componenti esterni dell'OdV ricevono un congruo compenso determinato dal CdA (o da organo/soggetto appositamente a ciò delegato da quest'ultimo).
- f) (**Budget**) Per l'espletamento dei propri compiti l'OdV è dotato di un congruo budget annuale predeterminato dal CdA ma sempre suscettibile di integrazione sulla base di specifiche e documentate esigenze. Il compenso di cui sopra esula dal budget. Per ogni richiesta in ordine all'utilizzo del budget, alle disposizioni di spesa e all'eventuale integrazione del medesimo, l'OdV si rapporta con la funzione FIN di **DAI S.p.A.**
- g) (**Regolamento dell'OdV**) Per il proprio funzionamento l'OdV si dota di un Regolamento interno, che, tra le altre disposizioni, prevede: le modalità di nomina del Presidente ed i relativi poteri, la frequenza e le modalità di convocazione delle riunioni e di verbalizzazione delle medesime, le modalità di archiviazione, conservazione e custodia dei documenti (cartacei ed elettronici) pertinenti alla propria attività, le modalità per lo scambio delle comunicazioni e delle informazioni tra i componenti, le modalità di conferimento di deleghe ai propri componenti per la cura di specifici incumbenti e per l'esercizio di attività, le modalità per il passaggio di consegne con il nuovo OdV, nonché le modalità per la modifica dello stesso regolamento.
- h) (**Ufficio**) Assicurando sempre il rispetto dei principi che governano la propria attività e, in particolare, la riservatezza dei segnalanti, l'OdV può dotarsi di un ufficio a composizione dinamica, dalla durata temporanea o permanente, composto da soggetti interni o esterni che forniscano l'ausilio ritenuto opportuno per l'espletamento delle proprie funzioni istituzionali. In ogni caso, l'OdV può sempre avvalersi della collaborazione di soggetti interni ai quali rivolgere richieste di informazioni e assistenza. Ad esempio, potrà essere nominato dal Presidente del CdA un *Technical Advisor* dell'OdV.

4.1.2. Collaborazione con l'OdV. Disposizione di chiusura

Il CdA si impegna a prestare la massima e tempestiva collaborazione affinché l'OdV sia in grado di espletare il proprio incarico, come di seguito meglio previsto, garantendo l'opportuno ausilio in termini di risorse umane ed economiche.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV della **Società** è affidato il compito di:

- vigilare sull'applicazione del **Modello** in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 17 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

- verificare l'efficacia del **Modello** e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- individuare e proporre aggiornamenti e modifiche del **Modello** stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o alle integrazioni e modifiche apportate alla disciplina di riferimento sia a livello nazionale che a livello comunitario.

Su un piano più operativo sono affidati all'OdV della **Società** i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio-reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare o fare effettuare da enti o funzioni di controllo di primo livello periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- effettuare o fare effettuare da enti o funzioni di controllo di primo livello verifiche (anche non predeterminate) presso le funzioni ed i processi aziendali sensibili, al fine di accertare la conformità delle attività alle procedure stabilite. Il contenuto dei controlli fa parte di un programma preventivo espressamente finalizzato alle caratteristiche del **Modello**;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del **Modello**, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- predisporre, con cadenza annuale, un piano delle attività di monitoraggio sul Modello in coerenza con i principi e i contenuti dello stesso;
- condurre le verifiche interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del **Modello** portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- suggerire l'avvio di provvedimenti nei confronti di soggetti ritenuti responsabili delle violazioni accertate;
- curare la reportistica periodica ai soggetti a cui l'OdV è tenuto a riferire;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza del **Modello** e del **Decreto** e per la formazione del personale e la sensibilizzazione all'osservanza dei principi di cui allo stesso.

Per lo svolgimento di tali compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di autonoma capacità di spesa e di risorse professionali ritenute adeguate all'espletamento del proprio incarico;

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 18 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

- si avvale del supporto delle varie strutture aziendali che possono essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

È assegnata all'OdV della **Società** una linea di *reporting*, su base periodica, nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale.

A cadenza semestrale, infatti, l'OdV trasmette ai predetti organi aziendali una relazione che descrive: (i) le attività svolte in relazione all'attuazione del **Modello**; (ii) eventuali criticità riscontrate; (iii) gli interventi ritenuti opportuni sul **Modello** a seguito di mutamenti normativi e/o modifiche all'organizzazione interna di **Softronix** ritenute rilevanti; (iv) la rendicontazione delle spese sostenute e (v) qualsiasi altra notizia di rilievo.

Inoltre, a cadenza annuale, l'OdV di **Softronix** trasmette al CdA e al Collegio Sindacale una relazione contenente il piano delle veridiche predisposto per l'anno successivo.

Nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alla **Società**, a cadenza annuale l'OdV di **Softronix** trasmette al CdA della capogruppo, nonché all'OdV di **DAI S.p.A.**, una relazione contenente: (i) le principali verifiche pianificate dall'OdV; (ii) le relazioni predisposte dall'OdV relative alle attività svolte nel periodo considerato; il programma annuale delle riunioni dell'OdV con indicazione delle aree che saranno oggetto di approfondimento.

Allo stesso modo, l'OdV della **Società** si impegna a mantenere, con completezza e tempestività, degli scambi informativi con gli OdV delle altre società site a Torino, al fine di stimolare l'attività di verifica intrasocietaria, per esempio, nelle aree di attività rivelatesi a rischio.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA. o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del **Modello**, alla sua eventuale implementazione o a situazioni specifiche.

L'OdV riferisce tempestivamente al CdA in caso di accertate violazioni del Modello o di altre circostanze che rendano necessaria la trattazione immediata.

Tutta la documentazione predisposta ai sensi del presente paragrafo è opportunamente archiviata e conservata dall'OdV.

Degli incontri verrà redatto verbale e copia dei verbali verrà custodita dall'OdV e dalla Funzione **LEG** di **DAI S.p.A.**.

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 19 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

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

A proposito si rinvia a quanto specificamente previsto nel successivo capitolo 7, e relativi paragrafi subalterni, in materia di esercizio del diritto di critica e di denuncia, in generale, e di “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di altre irregolarità (“whistleblowing”)*”, in particolare, in attuazione della l. 30 settembre 2017, n. 179 e del D. Lgs. 20 marzo 2023, n. 24.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capoverso precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dagli organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al **Decreto**;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal **Decreto**;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di reati o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- tutta la documentazione elaborata qualsiasi funzione aziendale (anche contingente) attiva in materia di gestione dei rischi.

4.4.2. Sistema delle deleghe

All'OdV, infine, deve essere comunicato, a cura della funzione **LEG** di **DAI S.p.A.**, il sistema delle deleghe, procure e poteri autorizzativi interni adottato dalla **Società** ed ogni modifica che intervenga sugli stessi.

5 DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL MODELLO

Tenuto conto dell'importanza della diffusione e comunicazione del **Modello**, le funzioni **LEG** e **HR** di **DAI S.p.A.** si impegnano a dare ampia divulgazione allo stesso, ai principi e alle regole di condotta ivi contenuti, ed sono responsabili della formazione del personale in merito all'applicazione del medesimo e alla corretta applicazione dei protocolli operativi.

Il **Modello**, con gli allegati, sarà comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso, attraverso una nota informativa interna trasmessa elettronicamente, con la quale verrà riportato l'indirizzo della sezione del sito *Intranet* aziendale nel quale risiedono i

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 20 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

documenti descrittivi del **Modello**. I nuovi assunti verranno informati attraverso una nota informativa cartacea trasmessa unitamente al contratto di lavoro.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto ed i principi e le regole essenziali di cui al **Modello**, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza all'interno della **Società**. In particolare, la **Società** prevede livelli diversi di formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, *e-learning* ed occasionali *e-mail* di aggiornamento.

La partecipazione alle attività di formazione è obbligatoria con raccolta delle presenze in modalità elettronica o delle firme in modalità cartacea. La verifica di apprendimento della formazione è realizzata tramite appositi test a conclusione del percorso. L'assenza ingiustificata alle attività di formazione costituisce illecito disciplinare e comporta l'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 6.2.

L'OdV monitora le iniziative volte alla promozione della comunicazione, diffusione e formazione sul **Modello**, anche mediante la ricezione di evidenza delle attività formative poste in essere e dei risultati ottenuti.

La relativa documentazione viene archiviata a cura delle funzioni competenti.

Ai fini della validità del sistema sanzionatorio, la pubblicità è ottemperata mediante l'affissione della Parte Generale del **Modello** nella bacheca aziendale, oltre che con la pubblicazione nell'apposita sezione nel sito *Intranet* aziendale, sezione *Legal & Compliance*.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Il sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del **Modello** ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della **Società**; esso è perciò rivolto a tutti i Destinatari del **Modello**, e, in particolare, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, ai componenti del CdA, ai Dirigenti ed ai dipendenti.

A **Softronix** si applica il codice disciplinare (di seguito, anche il "**Codice Disciplinare**") adottato da **DAI S.p.A.** ed esteso alle Affiliate (v. Allegato 4), in duplice lingua, il quale include una sezione disciplinare contrattuale collettiva, il sistema disciplinare del **Modello** ed il regolamento c.d. disciplinare inerente l'utilizzo degli strumenti informatici, della rete informatica e telematica (*internet*

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 21 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

e posta elettronica) e del sistema di telefonia; nonché, infine, un apposito sistema disciplinare "per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di altre irregolarità ("whistleblowing") e per la sanzione a chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave (a proposito si rinvia al successivo capitolo 7).

La **Società** provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare per tutti i Destinatari, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi ed il rispetto del principio del contraddittorio.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi definiti nel **Modello**, astenendosi dall'attuare condotte omissive o commissive non conformi alla legge e alle prescrizioni ivi contenute, che comportino o meno la consumazione di uno dei reati contemplati dal **Decreto** nonché una situazione di rischio di consumazione di uno di tali reati. Le categorie di infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del **Decreto**, sono le seguenti:

- i. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal **Modello**, costituenti inosservanze di minor rilievo;
- ii. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal **Modello**, costituenti inosservanze gravi o che danno luogo ad ipotesi di recidiva;
- iii. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal **Modello**, che determinano la commissione di uno dei reati sanzionati dal Decreto.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto sarà costantemente monitorata dall'OdV, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo, a cura della Funzione *HR* di **DAI S.p.A.**, in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio dell'azione disciplinare in esame potrà/dovrà essere promosso dall'OdV, sottoponendo alla Funzione *HR* di **DAI S.p.A.** la *notitia* dell'infrazione disciplinare comunque appresa nello svolgimento delle proprie funzioni.

A tali categorie di illeciti disciplinari saranno applicabili le sanzioni di seguito specificate (in funzione della natura del rapporto) secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria e genere (o generi adiacenti) di sanzione e, comunque, in proporzione alla gravità della fattispecie oggettiva, all'atteggiamento dell'elemento soggettivo, all'eventuale recidiva ovvero, comunque, ricorso di precedenti, al ruolo istituzionale e/o alla qualificazione professionale dell'autore, al grado di fiducia coesistente alle mansioni e ad ogni altra circostanza concreta rilevante.

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 22 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

Ulteriori specificazioni, degli illeciti e delle corrispondenti sanzioni, sono dettate in sede di Protocolli Operativi, in funzione del tenore e del rilievo di ciascuno nonché nel successivo capitolo 7, rubricato *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di altre irregolarità ("whistleblowing")*.

6.2 Provvedimenti sanzionatori per i dipendenti (non dirigenti)

Nei confronti dei dipendenti - essendo disponibile *a priori* un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ("**Statuto dei Lavoratori**") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva (articoli da 8 a 11 della Sezione IV, Titolo VII del C.C.N.L. per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e della installazione di impianti) - il sistema disciplinare di cui all'art. 7, comma 4, lett. *b*), del Decreto è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

Per queste ultime, perciò, si fa riferimento all'art. 8 del C.C.N.L., che prevede "*l'applicazione dei seguenti provvedimenti, secondo la gravità dell'infrazione*":

- a) *richiamo verbale*;
- b) *ammonizione scritta*;
- c) *multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare*;
- d) *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni*;
 - sanzioni conservative destinate ai casi tipizzati nell'art. 9 del C.C.N.L.;
- e) *licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L.*;
 - cioè "*con preavviso*" nei casi meno gravi ivi tipizzati sub *A*),
 - o "*senza preavviso*", nei casi più gravi ivi tipizzati sub *B*).

Per la procedura applicativa di tali sanzioni si fa riferimento all'art. 7 dello "*Statuto dei Lavoratori*" e all'art. 8, secondo comma e seguenti del C.C.N.L.

Per la disciplina della "*sospensione cautelare non disciplinare*" si fa riferimento all'art. 11 del C.C.N.L.

- Le sanzioni di cui alle lettere a), b) e c) sono comminabili per le violazioni indicate al punto i. del precedente paragrafo 6.1;
- la sanzione di cui alla lettera d) è comminabile per le violazioni indicate al punto ii. del precedente paragrafo 6.1;
- le sanzioni di cui alla lettera e) sono comminabili per le violazioni indicate al punto iii. del precedente paragrafo 6.1;

La **Società** dà idonea pubblicità rendendo edotti i propri dipendenti del fatto che il **Modello**

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 23 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e che, conseguentemente, il mancato rispetto e/o la violazione degli stessi e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, e, in particolare, l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui sopra, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

Nella contestazione degli illeciti e nell'irrogazione delle sanzioni devono essere rispettate le procedure previste dalla legge e dal C.C.N.L. applicato.

L'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza della Funzione *HR* di **DAI S.p.A.**. L'esercizio dell'azione disciplinare potrà altresì essere promosso dall'OdV, che sottoporrà alla predetta funzione la *notitia* della violazione eventualmente appresa nell'esercizio delle proprie funzioni.

6.3 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti, compresi in particolare quelli apicali - pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc* - la **Società** - in ossequio all'art. 6, secondo comma, lett. e), del Decreto, alla riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", nonché alle norme di rinvio residuale da parte del C.C.N.L. per i dirigenti di aziende industriali - ha ritenuto di estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Ferme restando tutte le disposizioni previste dalla legge e dal C.C.N.L. relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni disciplinari, la sanzione minima nei confronti dei dirigenti consiste in un richiamo verbale o scritto e, nei casi più gravi, nel licenziamento con o senza preavviso a seconda della gravità del comportamento commesso.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Sarà comunque applicabile, inoltre, la sospensione cautelare.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dirigenti compresi quelli apicali spetta al Responsabile di HR di **DAI S.p.A.**. Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio delle rispettive azioni disciplinari potrà/dovrà essere promosso dall'OdV, sottoponendo al Responsabile di HR di **DAI S.p.A.** la *notitia* dell'infrazione disciplinare comunque appresa nello svolgimento delle

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 24 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

proprie funzioni.

6.4 Provvedimenti sanzionatori nei confronti degli amministratori

Le violazioni commesse da parte di uno o più membri degli organi sociali vanno immediatamente segnalate all'OdV di **Softronix**, che informerà il CdA e il Collegio Sindacale per gli opportuni provvedimenti.

Il CdA, con l'astensione del soggetto coinvolto, sentito il parere obbligatorio del Collegio Sindacale, prende gli opportuni provvedimenti, tra i quali, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore.

I medesimi provvedimenti saranno adottati nei confronti degli Amministratori anche qualora, per imperizia o negligenza, abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del **Modello** o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del **Decreto**, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della **Società**, delle norme di legge e delle prescrizioni del presente **Modello**.

In caso di concorso nella violazione del presente **Modello** da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della società di revisione, l'OdV informa il CdA che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme di legge applicabili ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della società di revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del **Modello** o, nei casi più gravi, non abbiano impedito o abbiano agevolato la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

6.5 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dell'OdV

In caso di violazioni del presente **Modello** da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri membri ovvero uno qualsiasi tra i membri del Collegio Sindacale o tra gli Amministratori informano immediatamente il CdA e il Collegio Sindacale di **Softronix**. Il CdA assumerà gli opportuni provvedimenti, compresi la revoca dell'incarico ed eventuali azioni risarcitorie.

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 25 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

6.6 Provvedimenti nei confronti dei soggetti terzi

La violazione dei principi e delle disposizioni del presente **Modello** da parte degli altri Destinatari (es. Fornitori) costituirà inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà comportare la risoluzione del contratto ed in ogni caso darà diritto alla **Società** di richiedere il risarcimento dei danni, come previsto nelle clausole contrattuali elaborate ed opportunamente aggiornate dalle competenti funzioni aziendali, ed inserite nelle lettere di incarico o nei vari accordi.

7 DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O DI ALTRE IRREGOLARITÀ (“whistleblowing”)

7.1 Il sistema delle segnalazioni

La **Società** garantisce il diritto di critica e denuncia – purché esercitato con spirito costruttivo e senza fini strumentali – nel rigoroso rispetto dei limiti legali e giurisprudenziali per il suo esercizio, in specie alla stregua dei principi di continenza sostanziale – cioè della veridicità dei fatti criticati o denunciati – e di continenza formale – cioè della pacatezza e correttezza espressiva della critica o denuncia – nonché di pertinenza soggettiva e non eccedenza oggettiva della critica o denuncia – cioè senza ultronea comunicazione a soggetti non competenti e/o di dati eccedenti.

Per converso la **Società** si riserva il diritto di reagire all’eventuale abuso del diritto di critica e denuncia, facendo valere, la responsabilità disciplinare, risarcitoria e penale, di chiunque lo eserciti al di fuori dei predetti limiti legali e giurisprudenziali, in specie sotto forma di calunnia diffamazione, violazione della riservatezza o di segreti aziendali, professionali, d’ufficio, etc.

In seguito all’entrata in vigore del D.lgs n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 su “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*”, la **Società** ribadisce e rafforza il diritto/dovere di segnalare in particolare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, o violazioni del **Modello** e/o del Codice Etico (qui di seguito, “Segnalazioni”) o violazioni delle disposizioni nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della **Società**.

A tale scopo, la **Società** ha predisposto i seguenti canali di trasmissione di Segnalazioni a disposizione dei Destinatari del **Modello** (qui di seguito, i “Canali Aggiuntivi”):

- una casella di posta cartacea, collocata accanto alla bacheca sindacale al primo piano della sede sociale di Corso Castelfidardo, 36, munita di serratura chiusa a chiave;
- un canale di segnalazione tramite piattaforma elettronica online [dumarey | Home \(integrityline.com\)](https://www.dumarey.com/home/integrityline), accessibile anche a terzi, attraverso il sito web della società, protetto tramite protocolli crittografati, per garantire l’adeguata riservatezza;

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 26 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

- un canale orale, telefonando all'Internal Auditor di **DAI S.p.A.**;
- segnalazione di persona all'Internal Auditor di **DAI S.p.A.**

Le Segnalazioni, indirizzate all'OdV, possono avere ad oggetto:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazioni dei modelli 231;
- b) violazioni della normativa europea in materia di contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- c) gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE;
- d) violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato;
- e) standard etici (es. standard ISO, Codice Etico) a cui le società hanno espressamente dichiarato di aderire.

Sono escluse le segnalazioni:

- a) legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- b) in materia di difesa e sicurezza nazionale.

Inoltre, le segnalazioni:

- devono essere circostanziate – per oggetto, luogo e tempo di commissione - e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- devono essere venute a conoscenza del Segnalante in ragione delle funzioni da questi svolte in seno alla **Società**;
- possono eccezionalmente essere anonime, anche se la **Società** preferisce ed incoraggia le Segnalazioni nominative, garantendone adeguatamente la riservatezza e la situazione lavorativa del Segnalante in buona fede (come oltre specificato).

Le Segnalazioni sono ricevute dall'Internal Auditor di **DAI S.p.A.** che agirà in modo autonomo, indipendente, professionale e imparziale.

Nel momento in cui l'Internal Auditor di **DAI S.p.A.** riceve una segnalazione, deve:

1. entro 7 giorni di calendario, dare risposta scritta al Segnalante di avvenuta ricezione e presa in carico della segnalazione e convocare il Comitato Etico;
2. valutare insieme agli altri membri del Comitato Etico l'ammissibilità della segnalazione e, nello specifico, che non ci sia:

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 27 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi idonei a giustificare accertamenti, che verranno richiesti al Segnalante;
 - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti;
 - documentazione a supporto della segnalazione di illeciti non appropriata;
3. informare l'OdV di riferimento in merito alla segnalazione ricevuta ed alla sua gestione, nel caso in cui la segnalazione sia ascrivibile al D. Lgs. 231/01;
 4. avviare le investigazioni relative alla segnalazione insieme agli altri membri del Comitato Etico, mantenendo un'interlocuzione con il Segnalante fino al termine dell'indagine. Il Segnalante ed il Segnalato possono essere interrogati dal Comitato Etico in fase di investigazione. Il Comitato Etico può coinvolgere eventualmente altre figure (es. Facilitatore);
 5. entro 3 mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento, dare riscontro e aggiornamento in merito alla segnalazione, anche se l'indagine non è terminata. Si specifica che, nel caso in cui l'indagine allo stato non abbia ancora un esito definitivo, il Segnalante non è autorizzato a rivolgersi all'ANAC;
 6. all'esito dell'indagine, l'Internal Auditor di **DAI S.p.A.** fornisce un riscontro al Segnalante, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare e dei motivi di tale scelta. Si specifica che, nel caso in cui l'esito dell'indagine sia negativo e motivato, il Segnalante non è autorizzato a rivolgersi all'ANAC.

In caso di violazione al D. Lgs. 231/01, l'OdV vigila sulla gestione della Segnalazione, della quale deve essere immediatamente e costantemente informato da parte dei soggetti competenti. In particolare, controlla l'istruzione delle Segnalazioni, le conseguenti contestazioni e irrogazioni di provvedimenti disciplinari o l'archiviazione di Segnalazioni risultate infondate o contrarie a principi enunciati sopra, che devono essere sempre comunicate all'OdV dai soggetti competenti per la gestione. L'OdV interviene inoltre nel caso in cui rilevi carenze o nella gestione di Segnalazioni, anche chiedendo spiegazioni o supplementi d'istruttoria.

La **Società** garantisce che:

- i gestori delle Segnalazioni, laddove a conoscenza dell'identità dei Segnalanti, sono vincolati al mantenimento della stessa riservatezza nella gestione delle Segnalazioni;
- la violazione del dovere di riservatezza e delle misure di tutela dell'identità del Segnalante è giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV o dei gestori delle Segnalazioni.
- nell'ambito degli eventuali procedimenti disciplinari conseguenti alle Segnalazioni, l'identità dei Segnalanti non sarà rivelata, ove la contestazione dell'addebito sia fondata su

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 28 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione; qualora, invece, la contestazione dell'addebito sia fondata principalmente sulla segnalazione e la conseguente difesa dell'incolpato risulti impossibile senza conoscere l'identità del Segnalante, quest'ultima potrà essere rivelata previa acquisizione del consenso del Segnalante;

- o nell'ambito di eventuali procedimenti penali conseguenti alle Segnalazioni, l'identità del Segnalante sarà coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

7.2 Tutela del Segnalante

Il decreto legislativo n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abroga la disciplina nazionale previgente in materia di *whistleblowing* e racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Questo sistema integrato di regole innalza il livello di protezione di cui beneficiano i cd. *Whistleblowers* o Segnalanti, con cui oggi ci si riferisce a una categoria molto ampia di soggetti.

Tale tutela è rivolta a tutte le funzioni aziendali nonché a tutti soggetti indicati dall'art.3, comma 2, D.Lgs. 24/2023, ossia, oltre ai dipendenti:

- collaboratori a qualsiasi titolo,*
- liberi professionisti,*
- consulenti,*
- volontari,*
- tirocinanti,*
- azionisti,*
- persone con funzione di amministrazione, controllo e vigilanza o rappresentanza.*

La riservatezza della segnalazione deve essere assicurata durante tutte le fasi della gestione della stessa, al fine di scongiurare qualunque atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È severamente vietato a qualunque funzione aziendale, di ogni ordine e grado, porre in essere atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di altra funzione aziendale che abbia segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del **Modello**, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Sono pertanto da considerarsi in ogni caso nulli e privi di qualsiasi effetto giuridico sia il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, sia il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 29 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

confronti del segnalante.

Qualunque funzione aziendale che intraprenda iniziative ritorsive o discriminatorie contro il segnalante o comunque, in generale, violi il dovere di riservatezza e le misure di tutela dell'identità del segnalante integra un illecito disciplinare ed è pertanto sanzionabile secondo quanto indicato nel capitolo seguente.

Le funzioni aziendali che subiscono misure ritorsive o discriminatorie in conseguenza della segnalazione di reati presupposto o di violazioni del **Modello** possono denunciare tali misure all'Ispettorato Nazionale del lavoro, personalmente ovvero attraverso le organizzazioni sindacali dagli stessi indicate; e ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. n. 24/2023 all'ANAC.

La Società, nell'adempiere a tali precetti legislativi, ha predisposto apposita Policy Whistleblowing (v. Allegato 6) mettendo a disposizione dei segnalanti, fra l'altro, piattaforma informatica crittografata.

7.3 Sistema disciplinare per il *whistleblowing*

La violazione delle tutele garantite sopra è punita dalla **Società** con l'applicazione delle seguenti **sanzioni disciplinari**, da graduare alla stregua dei principi di cui al capitolo 6.1, penultimo capoverso, e, in particolare, in ragione della gravità delle violazioni e dei danni che ne siano conseguiti.

7.3.1 Atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti di un Segnalante in buona fede, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla Segnalazione stessa

In tali ipotesi,

- a) nei confronti dei dipendenti della **Società**, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. "giusta causa");
- b) nei confronti dei dirigenti della **Società**, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 30 giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. "giusta causa");
- c) nei confronti degli amministratori, la sospensione, con proporzionale perdita degli emolumenti (ove previsti), fino a un massimo di 90 giorni, la revoca di eventuali deleghe, la revoca dalla carica.

7.3.2 Violazioni degli obblighi di tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante

- a) nei confronti dei dipendenti della **Società**, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 30 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni, il licenziamento con preavviso;

- b) nei confronti dei dirigenti della **Società**, la multa fino ad un massimo di 3 giorni di retribuzione, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. “giusta causa”);
- c) nei confronti degli amministratori, la multa fino ad un massimo del 50% dell’emolumento mensile, la sospensione, con proporzionale perdita degli emolumenti (ove previsti), fino a un massimo di 30 giorni, la revoca di eventuali deleghe, la revoca dalla carica.

Per l’applicazione di tali sanzioni saranno osservate, in funzione della qualifica dell’autore della violazione delle tutele garantite sopra, le **procedure** di cui al capitolo 6.2, terzo, quarto e sesto capoverso; al capitolo 6.3, terzo e quarto capoverso; 6.4.

7.4 Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Ferme restando tutte le possibili conseguenze (disciplinari, risarcitorie e penali) in caso di abuso delle segnalazioni attivate tramite i Canali Dumarey e, comunque, in tutti gli altri casi di abuso del diritto di critica e denuncia, le procedure e le tutele di cui al capitolo precedente sono applicate solo a Segnalazioni effettuate tramite i Canali Aggiuntivi, ma non nei casi in cui sia accertata l’infondatezza della Segnalazione in giudizio penale o civile, anche con sentenza di primo grado, qualora il Segnalante risulti aver agito con dolo o colpa grave.

L’effettuazione con dolo o colpa grave di Segnalazioni infondate è punita dalla **Società** con l’applicazione al Segnalante delle seguenti **sanzioni disciplinari**, da graduare alla stregua dei principi di cui al capitolo 6.1, penultimo capoverso, e, in particolare, in ragione della gravità dell’abuso e dei danni che ne siano conseguiti.

- a) nei confronti dei dipendenti della **Società**, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. “giusta causa”);
- b) nei confronti dei dirigenti della **Società**, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. “giusta causa”);
- c) nei confronti degli amministratori, la revoca di eventuali deleghe, la revoca dalla carica.

Per l’applicazione di tali sanzioni saranno osservate, in funzione della qualifica dell’autore delle Segnalazioni infondate, le procedure al capitolo 6.2, terzo, quarto e sesto capoverso; al capitolo 6.3, terzo e quarto capoverso; 6.4.

La **Società** si riserva la facoltà di instaurare tali procedure anche prima dell’esito, o anche a prescindere dall’instaurazione di un giudizio penale o civile di accertamento, laddove la

DUMAREY	Rev. 01 – 29 novembre 2024	Pagina 31 di
	Modello di organizzazione, gestione e controllo – PARTE GENERALE	

DUMAREY	Dumarey Softronix S.r.l. MOG 231/01	Data emissione	20.03.2023
		Numero Data revisione	Rev. 01 29 novembre 2024

Segnalazione risulti palesemente infondata e verosimilmente dovuta a dolo o colpa grave.

In tutti i casi di Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave, la **Società** si riserva inoltre di chiedere il risarcimento di tutti i danni a qualsiasi titolo subiti e, eventualmente, anche di denunciare in sede penale gli eventuali reati conseguenti.

7.5 Pubblicità del sistema disciplinare in materia di *whistleblowing*

L'onere di pubblicità del sistema disciplinare in rubrica, e quindi delle fattispecie di infrazioni e delle sanzioni sopra previste, verrà assolto tramite la pubblicazione dello stesso nell'apposita sezione all'interno del sito *Intranet* *Sharepoint* (<https://propulsiontorino.sharepoint.com/sites/HRSTAFF/Disciplinary%20Code/Forms/AllItems.aspx>) e la sua affissione nella bacheca aziendale, accessibile a tutti i lavoratori.

8 REVISIONI

Rev. 00 del 20 marzo 2023: prima emissione del modello

Rev. 01 del 29 novembre 2024

Template	Aggiornamento da PUNCH a Dumarey
Allegati	Aggiunta Glossario, Catalogo reati presupposto, procedura whistleblowing; sostituita la Tabella di applicabilità dei reati presupposto a Softronix con la matrice <i>risk assessment</i> , e aggiornati i link degli altri allegati presenti
Par. 1.1	Aggiornamento reati ai sensi del D. Lgs. 231/01 e applicabilità
Cap. 2	Menzione alla matrice "risk assessment"
Par. 4.4.1	Inserito riferimento normativo al D. Lgs. 24/2023 sul whistleblowing
Cap. 5	Cambio ownership da HR a LEG per invio e training Modello
Cap. 7	Aggiornamento dell'intero capitolo e dei paragrafi ai sensi del D. Lgs. 24/2023 sul whistleblowing e della procedura whistleblowing applicabile
Cap. 8	Aggiunto il capitolo "revisioni"