D·HUB ENGINEERING

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/01

Parte Generale

eng

SOMMARIO

1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 2
1.1 ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE 3
1.2 LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO 4
1.3 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 5
1.4 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 6
2 ENGINEERING. D.HUB S.P.A. 7
2.1 ATTIVITÀ OGGETTO DEL CONTRATTO DI SERVIZI INFRAGRUPPO 7
2.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE: PRINCIPALI ASPETTI 8
2.3 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI 8
3 IL CODICE ETICO DEL GRUPPO ENGINEERING 10
4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 11
4.1 FINALITÀ E STRUTTURA 11
4.2 DESTINATARI DEL MODELLO 11
4.3 APPROVAZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 12
5 ORGANISMO DI VIGILANZA 13
5.1 COMPOSIZIONE, NOMINA E REVOCA 13
5.2 COMPITI 15
5.3 FUNZIONAMENTO 16
5.4 REPORTING NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 17
5.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI 18
5.6 WHISTLEBLOWING 19
6 APPROCCIO METODOLOGICO E PRINCIPI DI CONTROLLO 21
6.1 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E DEI CONTROLLI 21
6.2 RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVE E POTERI 22
6.3 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE 23
7 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE 24
7.1 INFORMAZIONE 24
7.2 FORMAZIONE 24
8 SISTEMA SANZIONATORIO 25
8.1 DESTINATARI, LORO DOVERI E CONDOTTE RILEVANTI 26
8.2 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI 27
8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE 27
8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE 29
8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, SINDACI, COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 29
8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI 30

1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto"), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il D.Lgs. 231/2001 trova il suo fondamento nelle convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dal nostro ordinamento[1], che impongono di prevedere forme di responsabilità aggiuntive degli enti per talune fattispecie delittuose (c.d. reati presupposto), a determinate condizioni, rispetto alla responsabilità dell'autore del fatto di reato.

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto una responsabilità definita "amministrativa" dal Legislatore, che presenta caratteri propri della responsabilità penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati e illeciti amministrativi commessi o tentati nel loro interesse o vantaggio, da Soggetti in posizione apicale o dai Soggetti Sottoposti (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001) se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La responsabilità amministrativa delle società è ulteriore e diversa rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Ai fini della configurabilità della responsabilità "amministrativa" dell'ente, è necessario che il reato sia stato commesso dai Soggetti in posizione apicale o dai Soggetti Sottoposti "*nell'interesse o a vantaggio della società*"[2]. Al contrario, l'ente non risponde se il reato è stato commesso dai soggetti sopraindicati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 1 e 2, del Decreto)[3].

Ai sensi dell'art. 1 comma 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, le disposizioni del Decreto si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e/o associazioni anche prive di personalità giuridica. Restano esclusi dalla disciplina in oggetto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La competenza a riconoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. Il D.Lgs. 231/2001 provvede a disciplinare puntualmente, al Capo III, l'intero procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative.

[1] La disciplina è stata elaborata su impulso dell'Unione Europea e dell'OCSE che hanno adottato da tempo convenzioni in tema di lotta alla corruzione. Il Legislatore italiano ha provveduto a recepire nel nostro ordinamento gli obblighi delle suddette convenzioni internazionali.

[2] I due requisiti dell'interesse e vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili. In particolare, nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità:

- l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice "*ex ante*", ponendosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa;
- Il vantaggio consiste in un beneficio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata "*ex post*" sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

[3] Per "Soggetti apicali" si intendono i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente. Per "Soggetti Sottoposti" si intendono i soggetti subordinati alla direzione o alla vigilanza dei primi.

L'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per lo stesso, quali:

- **sanzioni amministrative pecuniarie**, applicate secondo un criterio basato su "quote" il cui numero, non inferiore a cento né superiore a mille[4], deve essere determinato dal Giudice, a valle di un'apposita valutazione che tenga conto (i) della gravità del fatto, (ii) del grado di responsabilità dell'ente, (iii) dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37, è fissato dal giudice sulla base di una valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell'ente;
- **sanzioni interdittive** (e.g. l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi), sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da Soggetti apicali, ovvero da Soggetti Sottoposti quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti. Tali sanzioni possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall'articolo 25, comma 5, così come modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3;
- **la confisca, del prezzo o del profitto del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato;
- **la pubblicazione della sentenza di condanna** in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

Tali sanzioni sono applicabili anche quali misure cautelari, prima dell'accertamento di merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, qualora si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere sussistente la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

1.1 ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l'ente è esonerato dalla responsabilità dei reati commessi da soggetti in posizione apicale qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- il reato sia stato commesso eludendo in maniera fraudolenta il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

Nel caso di reato realizzato da Soggetti Sottoposti, invece, l'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esclusione della responsabilità dell'ente all'efficace attuazione del Modello idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività

[4] Ad eccezione di quanto previsto dall'art. 25, comma 2 per alcuni reati di corruzione, per i quali il minimo edittale è duecento.

svolta, il rispetto della legge e a prevenire situazioni a rischio reato. Pertanto, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

La mera adozione di un Modello, tuttavia, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità della Società, risultando pertanto necessario che il Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede che lo stesso debba:

- essere periodicamente revisionato e modificato in caso di significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- prevedere la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.2 LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO

Si elencano di seguito i reati o le "famiglie di reato" ricomprese nel D.Lgs. 231/2001 alla data di approvazione del presente documento, rinviando all'Allegato 1 "Annesso Tecnico Normativo" per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

- 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 (Art. 24)[5];
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies);
- Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25- septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);

[5] Tale famiglia di reato, insieme ai reati di Peculato, destinazione di denaro o cose mobili, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25) costituiscono i c.d. Reati contro la Pubblica Amministrazione.

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1 comma 2);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies):
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);
- Delitti contro gli animali (Art. 25 undevicies);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013)
- Reati transnazionali (L.146/2006).

La responsabilità amministrativa dell'ente scaturisce esclusivamente in relazione alla commissione di uno dei Reati 231 raggruppati per le famiglie di reato di cui sopra. Ogni eventuale imputazione all'ente di responsabilità derivanti dalla commissione di uno o più Reati 231 non esclude quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

1.3 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l'articolo 4, il D.Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- l'ente abbia la sede principale in Italia, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da Soggetti apicali o Sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

1.4 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001 dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", anche con riferimento a contesti di gruppi societari, sono state emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia nel dicembre 2003, in conformità al citato articolo e, da ultimo, aggiornate alla versione di giugno 2021.

Anche se il Decreto non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di esse sia un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Engineering. D.HUB S.p.A., di seguito "D.HUB" o "la Società", recepisce le indicazioni contenute nell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria avendo riguardo, tra l'altro, alla struttura del modello, alle modalità di mappatura dei processi e delle attività a rischio, di valutazione dei rischi di commissione dei reati a livello potenziale e a livello residuo e di analisi del Sistema di Controllo Interno.

2 ENGINEERING. D.HUB S.P.A.

Engineering D.HUB S.p.A., Società del Gruppo Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., offre soluzioni innovative come cloud, automazione robotizzata dei processi, service desk di nuova generazione con chatbot e agenti digitali, soluzioni IoT, riconoscimento biometrico, soluzioni in modalità "as a service" per applicazioni verticali proprietarie, di clienti e partner.

Engineering D.HUB S.p.A. conta più di 850 professionisti e opera attraverso un network integrato di 3 Data Center dislocati a Pont-Saint-Martin (AO), Torino e Vicenza, con un sistema di servizi e un'infrastruttura che garantiscono i migliori standard tecnologici, qualitativi e di sicurezza agli oltre 300 clienti sia in ambito nazionale che internazionale.

Sulla rete integrata dei data center sono attestati servizi di Information Technology ad alto valore aggiunto, servizi di outsourcing e servizi innovativi secondo il modello Cloud Computing, mentre il perimetro complessivo dei servizi offerti include la gestione di 22.000 server, i servizi di desktop management per 250.000 posti di lavoro, una rete di 18.000 apparati di rete, uno spazio su disco di 20 milioni di Giga-Byte, oltre 400 istanze SAP, 2 milioni di ticket all'anno (richieste di servizio provenienti dagli utenti) e più di 1.200 linee di Wide Area Network.

2.1 ATTIVITÀ OGGETTO DEL CONTRATTO DI SERVIZI INFRAGRUPPO

Il modello organizzativo del Gruppo Engineering prevede la centralizzazione di specifiche attività comuni alle Società del Gruppo. In particolare, Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. assicura la gestione di processi di supporto al business di Engineering D.HUB S.p.A. attraverso un Contratto di servizi infragruppo.

Il Contratto di servizi infragruppo garantisce alla Società di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità compresa quella relativa ai servizi infragruppo ricevuti dalla Società;
- mantenere conseguentemente il controllo circa la congruità dei servizi infragruppo forniti/ricevuti.

Il Contratto di servizi infragruppo prevede:

- una descrizione dettagliata delle attività oggetto del contratto;
- le modalità di erogazione dei servizi;
- i poteri di verifica e controllo spettanti a D.HUB;
- le modalità di tariffazione dei servizi forniti;
- adeguate clausole a tutela del patrimonio informativo di D.HUB e della sicurezza delle transazioni;
- l'obbligo, in capo alla Società, di operare in conformità alle vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili nonché di esigere l'osservanza delle stesse anche da parte di eventuali Fornitori, Consulenti e Appaltatori ai quali dovesse essere subappaltata, in tutto o in parte, la fornitura dei servizi infragruppo;
- la facoltà per D.HUB di risolvere il contratto in caso di violazione:
  - di disposizioni legislative e regolamentari che possono comportare sanzioni ai sensi del D.Lgs. 231/01 a carico di D.HUB che riceve i servizi infragruppo;
  - dell'obbligo di dare esecuzione alle attività nel rispetto dei principi contenuti nel Modello, adottato da D.HUB nonché del Codice Etico e delle normative interne.

Più in generale, ciascun Contratto Infragruppo deve essere improntato ai principi di correttezza e trasparenza, i relativi servizi sono forniti nel rispetto dei principi di corretta gestione, trasparenza contabile e separatezza patrimoniale.

2.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE: PRINCIPALI ASPETTI

D.HUB (o "*la Società*" o "*l'Azienda*") ha adottato il sistema di *governance* tradizionale, che prevede i seguenti organi di amministrazione e controllo:

- Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA");
- Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 3 a 9 membri, nomina qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea il proprio Presidente. Il Presidente presiede il Consiglio, ai sensi di legge, e ne regola lo svolgimento. Allo scopo, il Presidente della riunione verifica la regolarità della costituzione dell'adunanza, accerta l'identità e la legittimazione dei presenti. La cessazione, la sostituzione, la decadenza e la revoca degli amministratori sono regolate a norma di legge.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce nella sede della Società o altrove, purché nell'Unione Europea, ogni volta che il Presidente lo giudichi necessario, oppure quando ne sia fatta domanda scritta da almeno due dei suoi componenti. Le riunioni del consiglio di amministrazione e le sue deliberazioni sono valide anche senza formale convocazione quando intervenga la maggioranza dei consiglieri e dei sindaci effettivi in carica, a condizione che tutti gli aventi diritto ad intervenire siano stati previamente informati della riunione anche senza le particolari formalità richieste in via ordinaria per la convocazione e che nessuno si opponga alla discussione degli argomenti sui quali non si ritenga sufficientemente informato. Per la validità delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione si richiede la presenza della maggioranza dei membri in carica. L'organo Amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale, eletto dall'Assemblea, è costituito da 3 sindaci effettivi, incluso il presidente, e 2 supplenti.

Il Collegio Sindacale esercita, ai sensi e nei modi di legge, anche il controllo contabile, ad eccezione dei casi previsti dalla legge in cui tale controllo per legge o disposizione assembleare, debba essere demandato ad un revisore legale o ad una società di revisione legale iscritti nel Registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

2.3 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Engineering D.HUB S.p.A. integra nei più generali assetti organizzativi e di governo societario il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (di seguito anche "SCIGR") di cui si è dotata Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. (di seguito anche "Capogruppo"), al fine di favorire l'assunzione di decisioni consapevoli e concorrere ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, il rispetto di leggi e regolamenti, dello Statuto Sociale e degli strumenti procedurali interni.

In tal senso, la Società si impegna a mantenere il SCIGR aggiornato ed idoneo a prevenire e contenere anche il rischio di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, Dipendenti, Soggetti Terzi.

Il SCIGR si articola in tre distinte tipologie di attività

- il "controllo di linea" o di "primo livello", costituito dall'insieme delle attività di controllo che il Management e il personale operativo svolgono sui propri processi al fine di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e a garantire un'adeguata risposta ai correlati rischi;

- il controllo di "secondo livello", affidato al Management aziendale e volto a garantire una verifica periodica dell'efficacia e dell'efficienza del disegno e dell'effettiva operatività dei controlli al fine di (i) accertare che agiscano in funzione degli obiettivi ad essi assegnati, (ii) verificare che siano adeguati rispetto ad eventuali cambiamenti intervenuti nella realtà operativa, (iii) coglierne e promuoverne eventuali possibilità di miglioramento;
- monitoraggio indipendente di "terzo livello", effettuato dalla Direzione Internal Audit della Capogruppo in virtù del contratto di servizi infragruppo, avente ad oggetto la verifica della struttura e della funzionalità del SCIGR nel suo complesso e dell'adeguatezza ed effettiva operatività del primo e secondo livello di controllo.

D.HUB ha, inoltre, adottato ulteriori sistemi e modelli specifici di gestione e monitoraggio dei rischi che si inseriscono nel più ampio Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e che sono in grado di rafforzarne l'efficacia, anche rispetto ad obiettivi di presidio ex D.Lgs. 231/2001, quali:

- *Sistema di Gestione* per garantire la qualità dei processi e dei servizi offerti, la salute e la sicurezza dei lavoratori, la sicurezza delle informazioni e la prevenzione della corruzione, al fine di assicurare a tutti gli stakeholder la massima efficacia ed efficienza dei processi, delle attività e delle risorse, in conformità ai seguenti standard internazionali: ISO 9001:2015 per la gestione della qualità, ISO 37001:2016 per la prevenzione della corruzione, ISO/IEC 27001:2013 per la gestione della sicurezza delle informazioni, ISO 27001:2022 per la gestione della sicurezza delle informazioni, ISO/IEC 27017:2015 per la sicurezza delle informazioni nei servizi cloud, ISO/IEC 27018:2019 per la protezione dei dati personali nei servizi di public cloud, ISO/IEC 27035:2023 per la gestione degli incidenti di sicurezza, ISO 45001:2018 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ISO/IEC 20000-1:2018 per la gestione dei servizi IT, ISO 45001:2015 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ISO 14001:2015 per la gestione degli aspetti ambientali, ISO/IEC 22301:2019 nell'ambito dei sistemi di gestione della continuità operativa, SA 8000 nell'ambito della responsabilità sociale;
- *Tax Control Framework (TCF)*, quale strumento strategico per la rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale;
- *Sistema di Sicurezza Informatica,* finalizzato a garantire continue indicazioni di adeguati livelli di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati trattati e dei servizi erogati, assicurando un opportuno presidio di compliance al quadro giuridico di riferimento, nazionale ed internazionale;
- *Modello Privacy,* adottato dalla Società in conformità alle disposizioni del Regolamento Europeo sulla Protezione dei Dati (Regolamento UE 2016/679, "General Data Protection Regulation" – GDPR) e della normativa italiana di cui al D.Lgs. n.196/03 (Codice Privacy), che definisce, in particolare, i ruoli e le responsabilità definiti con riferimento al trattamento dei dati personali.

3 IL CODICE ETICO DEL GRUPPO ENGINEERING

D.HUB adotta un Codice Etico di Gruppo quale componente fondante del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi del Gruppo, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari rappresenta la fondamentale condizione del successo dell'impresa.

Il Codice Etico del Gruppo Engineering, partendo dal patrimonio di valori condiviso da tutte le Società del Gruppo, detta le norme di comportamento che tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino a qualsiasi titolo rapporti di collaborazione od operino nell'interesse del Gruppo, devono applicare nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività aziendali.

Il Codice Etico del Gruppo Engineering è da intendersi, quindi, vincolante per Amministratori, Dirigenti e Dipendenti tutti, membri degli organismi di Controllo, membri dell'Organismo di Vigilanza, Collaboratori esterni temporanei o continuativi, Partner, Fornitori e Clienti.

Il Codice Etico del Gruppo Engineering si innesta quale elemento di presidio nell'ambito del sistema di compliance 231/01.

Pertanto, violazioni delle disposizioni in esso contenute rappresentano vere e proprie violazioni del Modello, con tutte le conseguenze da ciò derivanti in tema di applicabilità delle sanzioni disciplinari.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1 FINALITÀ E STRUTTURA

Il presente Modello è parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo di D.HUB e si propone le seguenti finalità:

- prevenire e ragionevolmente mitigare i rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo ad eventuali condotte illecite che possono comportare una responsabilità della Società e l'irrogazione di sanzioni nei confronti della stessa;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza che l'eventuale commissione di comportamenti illeciti può comportare l'applicazione di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- confermare l'impegno della Società nel contrastare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a porsi in contrasto con le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società si attiene;
- sensibilizzare i dipendenti della Società e i Soggetti Terzi, affinché nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti conformi al Modello, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di D.HUB si compone delle seguenti parti:

- la **Parte Generale**, che descrive le caratteristiche generali del Modello, le sue modalità di adozione, aggiornamento e applicazione, la Società e il suo sistema di governance, e riporta i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/2001, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione;
- la **Parte Speciale**, che descrive nel dettaglio, con riferimento a ciascun Processo Sensibile, le Attività Sensibili, le famiglie di reato applicabili alle stesse, gli standard di controllo e le indicazioni comportamentali di processo;
- **Allegati**, che comprendono:
    - Allegato 1 – "Annesso tecnico normativo": documento riportante l'elencazione di tutti i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
    - Allegato 2 – "Matrice famiglie di reato – processi – attività sensibili": schema di sintesi che consente di correlare a ciascuna famiglia di Reato 231, i relativi processi esposti e Attività Sensibili. È redatto anche per agevolare la fruibilità del Modello e favorirne l'applicazione da parte dei destinatari.

4.2 DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale;
- chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse e per conto della medesima (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo – i fornitori, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali o altri soggetti).

4.3 APPROVAZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

Il Modello 231 di D.HUB è adottato dal Consiglio di Amministrazione di D.HUB mediante apposita delibera, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza. È uno strumento dinamico, che incide sull'operatività aziendale e che a sua volta deve essere verificato e aggiornato alla luce dei riscontri applicativi. Pertanto, il Modello 231 di D.HUB è soggetto ad aggiornamenti in occasione:

- delle novità e/o evoluzioni con riferimento (i) alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ivi inclusi nuovi ambiti di applicazione del D.Lgs. 231/2001, (ii) al quadro normativo nelle materie di interesse e dei principi espressi da ulteriori normative di riferimento, (iii) alla giurisprudenza e alla dottrina in materia;
- dei cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività di D.HUB;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale e di inosservanze dello stesso;
- degli esiti delle attività di vigilanza e/o di audit interno.

L'Organismo di Vigilanza, oltre a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ne cura l'aggiornamento, anche tramite il supporto delle competenti strutture di Gruppo.

Le "modifiche formali" del Modello 231 sono soggette a una procedura di revisione semplificata e sono approvate dall'Amministratore Delegato di D.HUB su proposta della Segreteria Tecnica o dell'Organismo di Vigilanza. Si intendono per "modifiche formali", quali ad esempio le correzioni di refusi ed errori materiali, l'aggiornamento di riferimenti normativi esterni o interni, inclusi quelli relativi alla denominazione di strutture organizzative. Delle "modifiche formali" intervenute è data successiva informativa al Consiglio di Amministrazione.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – la Società non risponde in relazione alla commissione di Reati Presupposto da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

In assenza di indicazioni specifiche nel D.Lgs. 231/2001 circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, i relativi **requisiti** sono stati individuati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle Linee Guida di Confindustria e possono essere così identificati:

- **Professionalità**: il complesso di competenze di cui l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato per poter svolgere efficacemente la propria attività, consistente in specifiche conoscenze in ambito giuridico, economico, delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;

- **Autonomia e Indipendenza**: la libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall'interno o dall'esterno dell'ente, avendo anche riguardo alla disponibilità delle risorse necessarie all'effettivo ed efficace svolgimento dell'incarico;

- **Onorabilità**: l'assenza di circostanze che possano minare o condizionare l'integrità del componente dell'Organismo di Vigilanza compromettendone l'indipendenza e affidabilità;

- **Continuità di azione**: la costante e continuativa attività di controllo e verifica sull'attuazione del Modello in modo da garantirne la reale efficacia.

5.1 COMPOSIZIONE, NOMINA E REVOCA

La Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organo di natura collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società e costituito da membri esterni ed interni secondo una composizione in linea con le best practice in materia. Tutti i Componenti sono dotati dei requisiti previsti dal Decreto e dal Modello.

L'OdV è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. Nella delibera di nomina, in coerenza con quanto previsto dal Modello 231 al riguardo, è specificata la durata del mandato dell'OdV. I suoi membri restano in carica sino alla investitura dei nuovi componenti dell'Organismo e sono rieleggibili.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, indipendenza e professionalità nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa.

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti dotati delle competenze professionali necessarie per l'espletamento delle funzioni, sia nel campo giuridico (in particolare nel settore della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e nel diritto penale), che nella gestione ed organizzazione aziendale.

Costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna o l'applicazione della pena su richiesta ex art.444 e ss. c.p.p. con provvedimento anche in primo grado, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, o che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- la condanna, con provvedimento anche di primo grado, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
- l'applicazione di misure di prevenzione di cui alla Legge 27 dicembre 1956, n.1423 e successive modificazioni e integrazioni; e di misure antimafia di cui alla Legge 31 maggio 1965, n.575 e successive modificazioni e integrazioni;
- l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;
- richiesta di rinvio a giudizio.

I componenti dell'OdV devono dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto di interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza, impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni, e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione, a darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione del fatto accaduto.

La cessazione della carica è determinata da rinuncia, decadenza, revoca o impedimento permanente e, per quanto riguarda i componenti nominati in ragione della funzione di cui siano titolari in ambito aziendale, dal venir meno della titolarità di questa. La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito ai componenti dell'OdV viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere non vincolante del Collegio Sindacale, per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, indipendenza e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico professionale;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV;
- la violazione del divieto di divulgazione delle informazioni acquisite nell'esercizio dei propri compiti.

Costituiscono motivi di sostituzione e conseguente integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza, oltre all'ipotesi di decadenza:

- le dimissioni del componente interno dell'Organismo di Vigilanza dalla funzione aziendale o dalla carica ricoperta o la cessazione dalla funzione o carica;
- la rinuncia del componente dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali o il decesso;

- la revoca per giusta causa.

Il verificarsi di motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o decadenza a carico di componenti dell'Organismo di Vigilanza non comporta la decadenza dell'intero organo, anche nel caso in cui dovesse riguardare la maggioranza dei membri in carica, fatto salvo in ogni caso: (i) l'obbligo di provvedere, con la massima sollecitudine, alla sostituzione degli stessi, e (ii) nell'ipotesi in cui i predetti motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o decadenza dovessero riguardare tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il permanere in carica, fino ad integrazione dei componenti dotati dei necessari requisiti, del componente che, per ultimo, abbia dato notizia dell'intervenuta causa di sostituzione, di ineleggibilità e/o decadenza.

5.2 COMPITI

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello. Tali poteri, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, sono finalizzati ad assicurare un'effettiva ed efficace vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sulla cura dell'aggiornamento del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento, formalizzato nell'ambito di un apposito Regolamento;
- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficacia ed effettività del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, le indicazioni per eventuali aggiornamenti e adeguamenti;
- segnalare tempestivamente per iscritto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere, ferma la competenza del Vertice aziendale per l'irrogazione delle sanzioni e del relativo procedimento disciplinare, l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale;
- promuovere, per il tramite delle Direzioni aziendali preposte, le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- compiere quanto ritenuto opportuno per la diffusione della conoscenza del Modello della Società anche tra i Soggetti esterni (Collaboratori esterni, Fornitori e Partner) che dovessero entrare in contatto con la Società.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza provvederà tra gli altri ai seguenti adempimenti:

- approvazione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e in coordinamento con il piano di audit definito dalla Direzione Internal Audit della Capogruppo;
- coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;

- effettuazione di eventuali verifiche mirate su determinate procedure/processi, operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto della Direzione Internal Audit della Capogruppo e di altre eventuali funzioni aziendali.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le Direzioni aziendali ovvero dei consulenti esterni. Al riguardo, all'Organismo è attribuita la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere – anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti – nel rispetto delle procedure aziendali, incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. Copia cartacea e/o informatica di tutto il materiale relativo all'attività svolta è conservata presso la Segreteria tecnica dell'OdV per un periodo minimo di 10 anni.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri disciplinari e sanzionatori. I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a garantire la segretezza degli atti e del contenuto degli stessi e a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Per il proprio funzionamento l'Organismo di Vigilanza dispone di tutte le risorse finanziarie messe a disposizione dal Consiglio di Amministrazione destinandole a finalità coerenti con lo svolgimento delle proprie funzioni. A tal fine la Società destina all'OdV un iniziale budget annuale di adeguato importo.

L'OdV può superare i limiti di utilizzo delle risorse al solo verificarsi di situazioni critiche che richiedano un'immediata reazione. In tali ipotesi, occorrerà apposita deliberazione motivata dell'OdV e dovrà, altresì, essere resa informativa in merito al Consiglio di Amministrazione con formale comunicazione a firma del Presidente.

5.3 FUNZIONAMENTO

Il Presidente dell'OdV provvede alla convocazione delle riunioni dell'OdV, ne verifica la regolare costituzione, ne regola lo svolgimento e ne accerta i risultati delle votazioni.

L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente dell'OdV oppure qualora ne facciano richiesta congiunta gli altri componenti.

Le riunioni si tengono presso la sede sociale o in altro luogo, di volta in volta, ritenuto utile dall'Organismo. Le riunioni possono anche svolgersi con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, per mezzo di audio/video conferenza o altri mezzi di comunicazione a distanza, con modalità di cui dovrà essere dato atto nel verbale. La riunione si considera svolta nel luogo dove si trova il Presidente dell'OdV e Segretario.

I componenti dell'OdV che siano impossibilitati a partecipare alle riunioni sono tenuti a darne comunicazione al Presidente dell'OdV.

Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza della maggioranza dei membri e sono presiedute dal Presidente, assistito dalla Segreteria tecnica. In caso di assenza o di impedimento del Presidente, le relative funzioni sono esercitate dal componente più anziano d'età.

Ogni riunione viene verbalizzata ed il relativo verbale, dopo essere stato condiviso ed approvato dall'OdV, viene conservato a cura della Segreteria tecnica insieme a tutta la documentazione prodotta o raccolta dall'Organismo.

L'accesso a predetta documentazione da parte di soggetti terzi deve essere preventivamente autorizzato dall'Organismo e svolgersi secondo le modalità dallo stesso stabilite.

Qualora si dovessero determinare delle situazioni di conflitto di interesse, con riguardo a funzioni e compiti dell'OdV, fermi restando l'assoluto obbligo di astensione, i componenti devono darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato.

5.4 REPORTING NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter svolgere le sue attività di vigilanza sull'effettività del Modello e di disamina dell'adeguatezza dello stesso, deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ciò mediante anche la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse.

Devono essere trasmesse quanto prima all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. 231/2001 e relative a D.HUB;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate per inosservanza del Modello 231;
- segnalazione di incidenti mortali e infortuni gravi occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

In aggiunta, sono attivati flussi informativi periodici e ad hoc verso l'OdV, anche sulla base di specifiche normative interne, di cui si segnalano di seguito i principali:

- la funzione competente in ambito Internal Audit sottopone annualmente i rapporti di audit e le relazioni periodiche sugli esiti delle attività di vigilanza svolte sulle Attività Sensibili e i presidi di controllo del Modello 231 di D.HUB;
- la funzione competente in ambito Internal Audit, in qualità di coordinatore del Comitato Segnalazioni provvede a dare informativa all'Organismo di Vigilanza in merito alle segnalazioni ricevute con impatto 231, alle istruttorie condotte e ai relativi esiti;
- il responsabile del sistema di gestione anti-corruzione riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza in merito ai contenuti e agli esiti dell'attività svolta;
- la funzione competente in ambito Legale riferisce all'Organismo di Vigilanza, tra l'altro, (i) sui provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria che vedano il coinvolgimento di D.HUB o di suoi soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, (ii) sui provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità giudiziaria nell'ambito dei procedimenti di cui al punto precedente e (iii) sulle comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al D.Lgs. 231/2001;
- il responsabile della funzione competente in ambito Health and Safety riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza, su base almeno semestrale, in merito ai dati e agli indicatori raccolti in tema di salute e sicurezza sul lavoro relativi a D.HUB;
- la funzione competente in ambito Risorse Umane riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza in merito alle azioni disciplinari intraprese ad esito di attività istruttorie svolte, nonché di ogni ulteriore sanzione disciplinare comminata al personale di D.HUB in relazione a comportamenti illeciti rilevanti ai fini del Modello 231;

Inoltre, va precisato che la Società attribuisce, d'ufficio, il ruolo di "Responsabile flussi informativi 231" ai primi riporti dell'Amministratore Delegato, questi inviano all'Organismo di Vigilanza informative relative:

- all'individuazione di potenziali anomalie nell'applicazione del Modello;
- alla commissione dei reati-presupposto e all'adozione di comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello.

Resta fermo che l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni ai responsabili delle competenti funzioni aziendali e organizzare incontri con gli stessi, per essere informato su tematiche rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza.

Tutte le comunicazioni inviate all'*Organismo di Vigilanza* della Società devono avere forma scritta e possono essere inoltrate tramite e-mail, all'indirizzo **231Dhub@eng.it** messo a disposizione dall'Organismo.

La suddetta casella di posta elettronica è accessibile ai Componenti dell'OdV e a quelli della Segreteria Tecnica, ossia risorse della Direzione Internal Audit di Engineering S.p.A. ed è resa inaccessibile a Terzi.

I Collaboratori esterni, i Fornitori ed i *Partner* effettuano le eventuali comunicazioni di potenziali anomalie nell'applicazione del Modello direttamente all'Organismo di Vigilanza, con le medesime modalità.

Ove ravvisi una violazione del *Modello*, l'Organismo di Vigilanza:

- promuove presso le funzioni competenti l'avvio di un procedimento disciplinare a carico del Dipendente ritenuto responsabile;
- informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale nel caso di violazione commessa da uno o più membri dei predetti Organi sociali;
- chiede alle strutture di competenza di porre in esecuzione le clausole contrattuali di risoluzione e/o recesso dei rapporti con Collaboratori esterni, Fornitori e Partner, nel caso di violazione agli stessi addebitabile e ne ricorrano i presupposti.

5.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione della Società, in merito all'attuazione del Modello 231:

- semestralmente attraverso una relazione relativa all'attività svolta nel semestre precedente in merito all'attuazione del Modello 231 e alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo;
- ad evento, previa informativa all'Amministratore Delegato e al Presidente, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività che ne consiglino una trattazione immediata.

Inoltre, sono organizzati incontri dedicati con il Collegio Sindacale, anche per discutere di argomenti di comune interesse.

5.6 WHISTLEBLOWING

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del presente Modello in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello – o delle relative procedure – e a notizie potenzialmente rilevanti relative alla attività di D.HUB, nella misura in cui esse possano esporre la Società al rischio di reati e di illeciti tali da poter ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs.231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni di legge e a quelle contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c. L'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale o sul terzo che collabora con la Società che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le altre regole di condotta adottate dalla Società.

La gestione delle Segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati è effettuata dalla Capogruppo Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili.

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24[6], che ha modificato tra le altre cose anche l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, la Capogruppo ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni del diritto dell'Unione europea o delle disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ivi incluse le segnalazioni attinenti violazioni "231" (ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 e/o, in generale, violazioni del Modello).

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dall'apposita policy aziendale di Gruppo in materia di segnalazioni. Gli esiti dell'istruttoria condotta dalla Direzione Internal Audit di Engineering S.p.A. sui casi segnalati sono sottoposti all'attenzione del Comitato Segnalazioni, e per le segnalazioni di rispettiva competenza, dell'Organismo di Vigilanza di D.HUB. In ogni caso, qualora l'Organismo di Vigilanza, per le segnalazioni di competenza, ritenga opportuno procedere ad un ulteriore accertamento dei fatti, può richiedere di effettuare ulteriori accertamenti.

Nello specifico, i segnalanti possono segnalare le eventuali violazioni o inosservanze del Codice Etico, della normativa interna, della legge, comprese le violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, tra cui quelle rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello adottato dalla Società, di cui siano a conoscenza, attraverso:

- piattaforma informatica, accessibile da parte di tutti i Segnalanti (Dipendenti, Collaboratori a vario titolo, Terzi, ecc.) sul sito https://eng.integrityline.com con possibilità anche di rilasciare una segnalazione vocale;
- posta elettronica, all'indirizzo mail: segnalazioni@eng.it;
- posta ordinaria, all'indirizzo Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Comitato Segnalazioni Engineering, alla c.a. della Direzione Internal Audit Piazzale dell'Agricoltura, 24 - 00144 Roma

[6] D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", pubblicato in G.U. n. 63 del 15 marzo 2023, le cui disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 hanno avuto effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 (ad eccezione dei soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media pari fino a 249 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, per i quali le disposizioni hanno effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023).

Tali strumenti garantiscono le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, ivi comprese la sicurezza e la protezione dei dati personali eventualmente indicati nella segnalazione, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle informazioni, e dei processi di analisi e gestione della segnalazione in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Sempre in linea con quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 è possibile richiedere un incontro diretto con i soggetti responsabili della gestione della segnalazione (ivi compreso l'OdV).

Le segnalazioni ricevute indirizzate all'OdV sono da questi inoltrate alla Direzione Internal Audit deputata alle opportune analisi ed eventuale accertamento.

Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. assicura la riservatezza della segnalazione ricevuta e dell'identità della persona segnalante, della persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, della persona coinvolta (sia fisica che giuridica) e delle persone comunque menzionate nella segnalazione. Garantisce inoltre, l'anonimato del segnalante che non intenda fornire la propria identità.

Inoltre, la Società vieta e sanziona ogni forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione (come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati), a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati personali sono effettuati dalla Capogruppo nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili ed in coerenza con quanto previsto al riguardo dal "Informativa sul Trattamento di Dati Personali nell'ambito della Procedura Segnalazioni (Whistleblowing)" pubblicata sul sito internet.

Per gli ulteriori dettagli sulle segnalazioni, sulle modalità di gestione e sulle relative garanzie e tutele attivate per la persona segnalante, la persona coinvolta o soggetto segnalato si rimanda alla procedura "*Gestione delle segnalazioni, anche anonime (Whistleblowing)*".

6 APPROCCIO METODOLOGICO E PRINCIPI DI CONTROLLO

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di processi, procedure e attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Con particolare riferimento all'attività di controllo per ciascun processo/attività a rischio la Società ha previsto:

- **Standard di Controllo Generali** applicabili indipendentemente dal processo e/o dall'attività a rischio e in particolare:

  - **Segregazione dei compiti**: D.HUB assicura nei propri processi sensibili, al fine di garantire indipendenza e obiettività, l'intervento di più soggetti e la separazione delle attività tra coloro che sono incaricati di assumere le decisioni/autorizzare gli atti, di eseguire le operazioni stabilite e di svolgere sulle stesse gli opportuni controlli previsti dalla legge e dalle procedure. Tale presidio è funzionale, nel suo complesso, a mitigare la discrezionalità gestionale nelle attività e nei singoli processi;
  - **Norme**: D.HUB adotta una regolamentazione interna per lo svolgimento delle attività sensibili che stabilisce responsabilità, modalità operative e controlli. Tale principio è funzionale ad assicurare la conformità dei comportamenti rispetto alle linee di indirizzo e gestionali definite dalla Società;
  - **Ruoli e Responsabilità**: D.HUB dispone di un sistema di disposizioni organizzative e poteri autorizzativi interni e di procure e deleghe coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, contenente la specifica indicazione di poteri, limiti e deroghe, anche rispetto all'approvazione delle spese, ai soggetti che hanno titolo ad impegnare la Società nei confronti dei Soggetti Terzi. Tale sistema definisce e circoscrive i poteri dei soggetti che operano per conto della Società e consente la riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati, risultando utile ai fini dell'identificazione successiva dei soggetti responsabili dell'adozione di atti attraverso i quali, direttamente o indirettamente, sia stato commesso un reato;
  - **Tracciabilità**: Ogni iter decisionale e autorizzativo per lo svolgimento di ciascuna attività sensibile deve poter essere ricostruito e verificato *ex post* nelle sue fasi e attività principali. Più precisamente, per ciascuna operazione e attività relativa a ogni processo sensibile deve essere conservata e archiviata adeguata evidenza su supporto documentale o informatico.

    Qualora nello svolgimento delle attività Sensibili siano utilizzati sistemi informatici, tali sistemi devono assicurare:
    - l'accesso al sistema ai soli soggetti in possesso di abilitazione;
    - la corretta imputazione delle operazioni ai soggetti che ne sono responsabili;
    - la tracciabilità delle operazioni effettuate in tutte le fasi;
    - l'archiviazione e conservazione delle registrazioni prodotte.

- **Standard di Controllo Specifici** che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili. Tali standard sono specificatamente dettagliati nella Parte Speciale del presente Modello in relazione alle Attività Sensibili che gli stessi intendono presidiare;

- **Indicazioni Comportamentali** che esplicitano le buone pratiche da seguire per evitare il verificarsi della commissione dei reati 231 connessi alle attività sensibili.

6.1 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E DEI CONTROLLI

L'art. 6, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 dispone che il Modello deve prevedere un meccanismo volto a "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione. Da questa analisi scaturisce una mappatura delle attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto (Attività Sensibili) e dei controlli.

La Mappatura costituisce il presupposto fondamentale del Modello, determinando l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi ed è pertanto oggetto di valutazione periodica e di costante aggiornamento, anche su impulso dell'OdV, oltre che di revisione ogni qual volta si verifichino modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (per esempio costituzione/modifica di Direzioni aziendali, avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio, introduzione di nuove fattispecie di Reati 231) oppure qualora vengano commessi reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o, più in generale, significative violazioni del Modello.

L'aggiornamento della Mappatura deve assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- individuare le Direzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, siano interessate dalle Attività Sensibili;
- specificare le fattispecie di reato possibili;
- specificare le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- individuare gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

Più in dettaglio, in accordo con quando previsto dalle Linee Guida di Confindustria, la metodologia adottata per la costruzione del presente Modello ha previsto le seguenti principali fasi:

- esecuzione di incontri di approfondimento con i soggetti che svolgono un ruolo chiave nell'ambito dei processi/attività aziendali;
- rilevazione delle Attività Sensibili e valutazione del livello di rischio;
- analisi dell'adeguatezza dei controlli aziendali posti a presidio delle Attività Sensibili rispetto agli standard di controllo definiti (Generali e Specifici) che devono essere rispettati per prevenire la commissione dei Reati 231;
- valutazione del livello di rischio residuo e definizione delle azioni da attuare al fine di adeguare i controlli agli standard definiti.

6.2 RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVE E POTERI

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, l'organizzazione della Società deve essere sufficientemente formalizzata e chiara per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.

Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

In D.HUB il sistema di deleghe dei poteri è oggetto di un'apposita procedura che stabilisce le modalità attraverso cui tale sistema deve essere implementato. Secondo i criteri previsti a livello procedurale, i poteri attribuiti sono funzionali al compimento di atti giuridici in nome e nell'interesse della Società, in coerenza con il mandato/ruolo organizzativo

assegnato. Inoltre, sono esercitati in coerenza con responsabilità attribuite e nel rispetto del Codice Etico, del Modello 231 e di ogni altro strumento normativo applicabile.

Inoltre, i poteri, oggetto delle procure e/o delle deleghe, sono sempre:

- attribuiti e aggiornati in funzione del ruolo organizzativo, dei contenuti e della natura delle attività svolte;
- assegnati nel rispetto della gerarchia organizzativa (il superiore detiene tutti i poteri delle posizioni da esso gerarchicamente dipendenti);
- limitati in funzione dei parametri caratteristici delle attività di competenza e in modo da garantire un'adeguata distribuzione lungo la linea gerarchica.

6.3 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 2, lett. c), sancisce che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono individuare delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

A tal fine, le Linee Guida di Confindustria raccomandano l'adozione di meccanismi che permettano di rendere le fasi del processo decisionali, documentate e verificabili, al fine di impedire la gestione impropria delle risorse finanziarie della Società.

In virtù del contratto di servizi infragruppo stipulato tra D.HUB ed Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., la gestione dei servizi amministrativi e finanziari viene svolta in service dalla Capogruppo, la quale ha basato il proprio sistema di controllo relativo ai processi amministrativi e, in particolare, al processo di gestione delle risorse finanziarie, sui principi di segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, sulla formalizzazione di tali ruoli e sulla tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associare alle operazioni, nel rispetto di principi di segregazione tra funzioni coinvolte, rispetto di livelli autorizzativi, tracciabilità dei flussi finanziari e registrazione della relativa documentazione di supporto ed esecuzione di verifiche di coerenza dei pagamenti rispetto alla documentazione giustificativa, come dettagliato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Capogruppo.

7 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

7.1 INFORMAZIONE

In linea con quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, D.HUB promuove un'adeguata diffusione del Modello, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Ciascun componente dell'organo sociale in fase di delibera/esame/informativa in merito all'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti), viene a conoscenza e aderisce ai principi in esso contenuti.

Inoltre, D.HUB assicura che i contenuti generali e specifici del Modello siano oggetto di comunicazione a tutti i dipendenti al momento della sua approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione e ai Soggetti Terzi (quali collaboratori esterni, fornitori, partner, etc.) al momento della stipula del contratto. Al riguardo, l'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà di sospenderne l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

In particolare, D.HUB prevede che la comunicazione sia effettuata mediante canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili sia dai dipendenti che dai Soggetti Terzi, quali la intranet aziendale e nell'apposita sezione online del sito web della Società Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.

7.2 FORMAZIONE

Al fine di garantire un'efficace implementazione del Modello e una diffusione dei principi di comportamento in esso contenuti e dei presidi di controllo adottati da D.HUB per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, è necessario prevedere un adeguato programma formativo. In particolare, la formazione deve essere:

- adeguata rispetto ai destinatari, modulando i contenuti in funzione del livello di inquadramento e della posizione ricoperta dei soggetti all'interno dell'organizzazione (Soggetti apicali, Soggetti Sottoposti, neo-assunti, ecc.);
- periodica e coerente con la frequenza degli aggiornamenti del Modello a seguito delle modifiche normative di cui al D.Lgs. 231/2001, dei cambiamenti organizzativi, dell'assetto di governance e del SCIGR;
- obbligatoria, prevedendo appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e l'apprendimento di ogni singolo partecipante.

D.HUB assicura, per tutti i dipendenti, moduli, attività e progetti formativi sulle tematiche 231 prevedendo:

- una formazione mirata e rivolta ai ruoli aziendali maggiormente coinvolti e con maggior grado di responsabilità, specificamente finalizzata all'aggiornamento e al miglioramento delle competenze in materia di D.Lgs. 231/2001, a richiamare l'importanza di un rigoroso rispetto dei princìpi e delle norme contenute nel Codice Etico del Gruppo e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché a richiamare la tipologia di reati a cui la Società risulta particolarmente esposta, evidenziando eventuali nuovi reati-presupposto introdotti dal Legislatore;
- formazione diffusa rivolta a target più ampi della popolazione aziendale in maniera tendenzialmente indifferenziata, finalizzata a richiamare l'aggiornamento sui contenuti del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001;
- formazione rivolta ai neo-assunti riguardo i contenuti del D.Lgs. 231/2001.

La formazione erogata è monitorata dalle strutture aziendali competenti al fine di assicurare la partecipazione e la tracciabilità della stessa da parte del personale. Inoltre, tali strutture valutano, in linea con le indicazioni dell'Organismo

di Vigilanza, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa e forniscono informativa all'Organismo di Vigilanza sulla formazione erogata.

8 SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, per ritenersi efficacemente attuato, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve prevedere un Sistema Sanzionatorio idoneo per la violazione delle misure in esso indicate.

D.HUB, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della contrattazione collettiva nazionale, ha adottato un Sistema Sanzionatorio finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole comportamentali previste nel Modello stesso nonché nelle procedure ad esso relative. I principi sui quali la Società ha basato il proprio sistema sono i seguenti:

- **Specificità ed autonomia**: il Sistema Sanzionatorio è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema è, pertanto, autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Società chiamata a sanzionare la violazione del Modello indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;

- **Compatibilità**: il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;

- **Idoneità**: il sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001;

- **Proporzionalità**: la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con il prestatore (subordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;

- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione**: il Sistema Sanzionatorio deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Oltre a contribuire all'efficacia del Modello, la definizione di sanzioni disciplinari commisurate alla violazione dello stesso ha, altresì, lo scopo di contribuire all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a quest'ultimo compete, con il supporto delle Direzioni aziendali competenti, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Sanzionatorio.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle Direzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

L'attivazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei casi in cui l'inosservanza integri un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti violativi del Modello da parte di dipendenti e altri destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente (ivi inclusi i componenti gli Organi Sociali e in generale i Soggetti Terzi), ai quali sono comunque applicate misure e procedure disciplinari coerenti con la legge e con le relative condizioni contrattuali.

Il Sistema Sanzionatorio di D.HUB, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, lett. d) del Decreto, sanziona altresì la violazione delle misure poste a tutela di chi abbia effettuato una segnalazione secondo il sistema "Whistleblowing", nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

8.1 DESTINATARI, LORO DOVERI E CONDOTTE RILEVANTI

Tutti i Destinatari del presente Modello hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta conformemente ai principi e alle norme comportamentali sanciti dallo stesso.

Costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni di cui al presente Sistema Sanzionatorio, ogni azione od omissione posta in essere, anche in concorso con altri soggetti, in violazione ai suddetti principi e norme.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, costituisce illecito disciplinare:

- l'inosservanza o la violazione delle regole comportamentali previste dal Modello;
- la mancata osservanza – nell'espletamento delle Attività Sensibili – degli strumenti normativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti gli standard di controllo enunciati nella parte speciale del Modello 231;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231;
- l'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello di cui si abbia avuto conoscenza;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di Whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. 24/2023;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Qualsiasi condotta non conforme ai principi e alle norme comportamentali sanciti dal Modello rappresenta, se accertato:

- per i Dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- per i Consiglieri, i componenti del Collegio Sindacale e i membri dell'OdV, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo Statuto;
- per i Soggetti Terzi, un inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

8.2 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Il principio sui cui si basa l'applicazione delle sanzioni è quello della proporzionalità rispetto alla gravità oggettiva delle violazioni commesse. La determinazione della gravità della violazione commessa, oggetto di valutazione per l'individuazione della sanzione applicabile, è improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione del Modello o il grado della colpa;
- la tipologia di violazione commessa, se mediante azione od omissione;
- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione dell'inosservanza o l'infrazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- la rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze dell'inosservanza o della infrazione del Modello (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta);
- la posizione rivestita dal soggetto all'interno della Società, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti quali, a titolo esemplificativo, l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta e/o la recidiva del soggetto agente;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- il comportamento successivo del soggetto agente (ad esempio se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società, l'ammissione delle proprie responsabilità);
- tutte le altre circostanze che caratterizzano l'infrazione (ad esempio modalità, tempi, etc.).

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

I principi di tempestività ed immediatezza devono guidare l'azione disciplinare, a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Fermi restando i criteri di valutazione della gravità dell'inosservanza o infrazione presentati, l'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento, da parte dei Soggetti Sottoposti, degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile e la violazione delle misure indicate costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300), determinando l'applicazione delle sanzioni previste dalle norme disciplinari dai CCNL applicati, a seconda della gravità delle infrazioni[8]:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento individuale.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti costituisce, pertanto, sempre illecito disciplinare. Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a valle della procedura disciplinare ex Art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

---

[8]L'art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento del CCNL prevede al punto 11:
"Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
a. Ammonizione verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

b. Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c. Multa: vi si incorre per:
- i. inosservanza dell'orario di lavoro;
- ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- iii. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- iv. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro sulla base dell'elemento soggettivo e della gravità del comportamento addebitato. La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni. Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale E.BI.A.S.P.

d. Sospensione: vi si incorre per:
- i. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- ii. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- iii. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- iv. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- v. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- vi. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- vii. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- viii. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- ix. insubordinazione verso i superiori;
- x. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- xi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).
- xii. La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

e. Licenziamento: il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
- i. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- ii. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- iii. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- iv. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- v. danneggiamento grave al materiale aziendale;
- vi. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- vii. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- viii. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- ix. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;

x. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
xi. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
xii. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
xiii. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
xiv. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;

xv. concorrenza sleale; xvi. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs. n.276/2003.

Il procedimento disciplinare, l'irrogazione della sanzione, l'esecuzione, la contestazione e l'impugnazione della stessa sono disciplinati in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

A seguito di ogni segnalazione di violazione del Modello pervenuta, viene promossa un'istruttoria disciplinare in caso di fondatezza dell'oggetto della segnalazione: qualora venga riscontrata una probabile violazione del Modello, viene avviata la conseguente procedura disciplinare.

Dell'avvio del procedimento disciplinare e della sua conclusione (sia in caso di irrogazione di una sanzione, sia in caso di archiviazione) è data tempestiva comunicazione all'OdV.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

Qualora i Dirigenti della Società si rendessero responsabili di violazioni delle norme e delle prescrizioni contenute nel Codice Etico di Gruppo o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ovvero nel caso in cui avessero violato lo specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, saranno applicabili nei confronti dei medesimi Dirigenti le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industriali, nel rispetto del criterio di proporzionalità di cui all'art. 2106 del codice civile.

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, SINDACI, COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società valuta con assoluto rigore le presunte violazioni al Modello poste in essere da coloro che rivestono ruoli di vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, clienti e stakeholder in generale.

Il Presidente dell'OdV, qualora non sia egli stesso il soggetto della contestazione, o in questo caso, il membro più anziano dell'OdV informa contestualmente e senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, il Presidente del Collegio Sindacale, delle situazioni aventi ad oggetto presunte violazioni del Modello da parte di uno o più Consiglieri e/o componenti del Collegio Sindacale e/o membri dell'OdV, acquisite nello svolgimento delle sue funzioni e che non siano state ritenute infondate, affinché provvedano a investire della questione il Consiglio di Amministrazione e a promuovere, se accertate, le iniziative più opportune ed adeguate, tenendo conto della gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dal presente Modello.

Qualora il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale sia egli stesso destinatario della contestazione, l'OdV investe della questione il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV monitora affinché gli organi interessati nel caso di specie (Presidente del Consiglio di Amministrazione, o Presidente del Collegio Sindacale o Consiglio di Amministrazione) siano correttamente informati della violazione riscontrata e assumano le opportune iniziative.

Per i Sindaci e/o per i membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI

Per i Soggetti Terzi, l'inosservanza del D.Lgs. 231/2001 e dei principi e delle regole etico-comportamentali previste dal Modello saranno considerate inadempimento contrattuale e sanzionate, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti in cui la Società è parte, con la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. nei casi più gravi.