



DAL BEN
Leading vision

MODELLO ORGANIZZATIVO - PARTE GENERALE

AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231

Approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 19/10/2023

MOG.231_PARTE GENERALE

Sommar

Introduzione alla Parte Generale	5
A. Definizioni	5
<i>B. Premessa</i>	9
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	11
1.1 I criteri di imputazione della responsabilit�	11
1.2 L'esclusione della responsabilit�	12
1.3 Valore ed importanza del Modello	13
1.4 Le sanzioni per l'ente	14
1.4.1 Sanzioni pecuniarie	14
1.4.2 Sanzioni interdittive	14
1.4.3 Confisca	15
1.4.4 Pubblicazione della sentenza di condanna	16
1.5 I reati presupposto	16
1.6 Tentativo di reato	18
1.7 Reati commessi all'estero da societ� con sede nel territorio dello Stato	18
1.8 Reati commessi nel territorio dello Stato da societ� con sede all'estero	19
2. LA STRUTTURA SOCIETARIA DI DAL BEN	20
2.1. La Societ�	20
2.2. L'attivit�	20
2.3. Il sistema di corporate governance	20
2.4. Il sistema di controllo interno	23
2.4.1 I principi	23
2.4.2 Le deleghe	24
2.4.3 Gestione delle risorse finanziarie	24
2.4.4 L'organigramma	25
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI DAL BEN	26
3.1 Contenuto e struttura del Modello	26
3.2 Attivit� sensibili e reati a rischio inerente	26

3.3	Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio e relativi presidi	27
3.4	Comunicazione e formazione	27
3.5	Destinatari	28
3.6	Formazione	29
3.7	Aggiornamento del Modello	30
3.8	Il gruppo di aziende	31
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING	32
4.1	Compiti dell'Organismo	32
4.2	Requisiti dei componenti	32
4.3	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	33
4.4	Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	33
4.5	Cessazione dell'Organismo di Vigilanza	33
4.6	Funzioni e poteri e dell'Organismo di Vigilanza	34
4.7	Operatività e verifiche dell'Organismo di Vigilanza	35
4.8	Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza	35
4.9	Obblighi generali di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	36
4.10	Whistleblowing	38
5.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	40
5.1	Introduzione	40
5.2	Violazioni del Modello	40
5.3	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	40
5.3.1	Quadri, impiegati, operai	41
5.3.2	Dirigenti	41
5.3.3	Consiglieri di Amministrazione	41
5.3.4	Componenti dell'Organismo di Vigilanza	42
5.3.5	Destinatari terzi	42

Introduzione alla Parte Generale**A. Definizioni**

Nel Modello e nella Mappatura dei Rischi di Dettaglio, le espressioni utilizzate assumono il significato di seguito indicato:

Attività a rischio	Atti, fatti od operazioni che, anche potenzialmente, potrebbero esporre Dal Ben al rischio derivante dall'eventuale commissione di reati presupposto
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanici
Codice Disciplinare	Regole che il personale di lavoro deve osservare in costanza di rapporto, previsto dall'art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori
Codice Etico	Documento che esplicita valori, principi di comportamento, impegni e responsabilità che Dal Ben assume verso l'interno e l'esterno
Decreto 231	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante <i>"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"</i> e successive modificazioni ed integrazioni
Destinatari	Soggetti tenuti all'osservanza del Modello, come i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti, soggetti esterni a Dal Ben, che intrattengono con essa rapporti di qualsiasi natura e durata, come a titolo rappresentativo e non esaustivo: imprese assicuratrici, istituti di credito, partner, fornitori di beni e servizi, consulenti, agenzie di comunicazione e pubblicità, società di somministrazione di lavoro, mass media, organismi certificatori, associazioni di categoria
Personale	Coloro che intrattengono con Dal Ben un rapporto di lavoro, di qualunque tipo

Modello (o Mod. 231 o MOG)	Modello di organizzazione, gestione e controllo. Il Modello di Dal Ben è composto da Parte Generale, Parte Speciale (Attività sensibili, elenco destinatari, presidi, Procedure di Controllo 231) e Clausola Contrattuale 231, Mappatura e valutazione dei Rischi inerenti e residui, Policy Whistleblowing
Organi Sociali	Assemblea dei Soci e Consiglio di amministrazione
Organismo di Vigilanza	Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto 231, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello
Procedura interna	Insieme di regole, emanate dalla Funzione aziendale competente, disciplinanti nel dettaglio lo svolgimento di un determinato processo, sotto processo ed attività. Le procedure attuano i Protocolli ed individuano, tra l'altro, le responsabilità delle singole entità aziendali, il soggetto responsabile dello svolgimento di una certa fase dell'attività, i controlli previsti ed i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
Procedura di Whistleblowing	Procedura che contiene indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, ai canali e ai presupposti per effettuare le segnalazioni
Reati presupposto	Reati previsti dal Decreto 231, la cui commissione, oltre alla responsabilità personale dell'autore materiale, determina, altresì, il sorgere della responsabilità amministrativa da reato a carico della Società. L'elenco dei reati presupposto è contenuto nella Tabella Attività sensibili e nella Parte Speciale
Sistema Disciplinare	Misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello
Whistleblowing	Istituto che consente ai soggetti indicati nell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 di segnalare al Gestore della segnalazione eventuali violazioni del Modello o della disciplina

	prevista nel D.Lgs. 231/2001, di cui venga a conoscenza nel contesto lavorativo con Dal Ben. Il <i>whistleblower</i> è il Segnalante che effettua la segnalazione al Gestore della segnalazione sulle eventuali violazioni del Modello. Il <i>Sistema di Whistleblowing</i> è la procedura che consente ai Segnalanti di segnalare le violazioni del Modello o del D.Lgs. 231/2001, secondo le previsioni introdotte con D.Lgs. 24/2023 e con l'applicazione delle misure di protezione ivi contenute
Soggetti Apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo. Esemplicativamente, rientrano nella definizione di Soggetto Apicale, i Componenti del Consiglio di amministrazione - e, quindi, anche il Presidente e l'Amministratore Delegato
Soggetti Sottoposti	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali. Esemplicativamente, rientrano nella definizione di Soggetto Sottoposto, tutti coloro i quali operano nella Società in posizione di subordinazione, anche se non formalmente inquadrabili in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposti a direzione e vigilanza di Soggetti Apicali. Vi possono rientrare i liberi professionisti o i lavoratori autonomi (Partita IVA) o legati da altro tipo di rapporto (come il c.d. stage o lavoratori in somministrazione)
Soggetti pubblici	Pubbliche Amministrazioni centrali e locali, anche estere e sovranazionali, con particolare riferimento a Ministeri, Regioni, Comuni, Autorità Giudiziaria, Guardia di Finanza, INPS, INAIL, Direzione Territoriale del Lavoro (DTL), ASL, ARPA, Vigili del Fuoco, Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane, Camere di Commercio, Capitaneria di Porto, Questura, Ufficio Territoriale del Governo, Città Metropolitana, Autorità Amministrative Indipendenti, Autorità Pubbliche di Vigilanza in genere ed ogni Stazione Appaltante. Ogni altra Pubblica Amministrazione ed ogni altro pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio ed esercente un servizio di pubblica necessità, italiano, straniero o sovranazionale

Statuto dei Lavoratori	Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento". Concretamente, lo Statuto dei Lavoratori rappresenta la disciplina di riferimento per i rapporti tra personale di lavoro e Società.
Violazione del Modello o del D.Lgs. 231/2001	Qualsiasi atto o comportamento, commissivo od omissivo, doloso o colposo, non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché la commissione, dolosa o colposa, di un reato presupposto, tentato o consumato; ogni altra violazione delle disposizioni contenute nel Decreto 231.

B. Premessa**Il decreto**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel sistema italiano la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi.

A seguito della commissione di un reato, fra quelli elencati nella norma, l'ente può essere chiamato a rispondere in via amministrativa. Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica autrice del reato.

Le responsabilità dell'autore e dell'ente sono distinte e quest'ultimo potrebbe essere chiamato a rispondere anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto (per una causa diversa dall'amnistia) o sia stato solamente tentato.

I reati presupposto

L'ente risponde qualora siano commessi i reati indicati nelle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e gli stessi siano compiuti nel suo interesse o a suo vantaggio.

L'elenco dei reati, contenuti nella norma così come formulata nel 2001, è stato ripetutamente integrato.

Gli autori del reato

Vengono sanzionati gli enti in cui i reati presupposto siano commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

I soggetti sanzionabili

Il Decreto è applicabile a tutti gli enti forniti di personalità giuridica (tra i quali le società), alle associazioni anche prive di personalità giuridica, agli enti pubblici economici. Non trova applicazione allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

Il modello

Il Decreto disciplina alcuni principi generali del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il modello deve essere sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, quando emergano significative violazioni delle prescrizioni, nonché qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Le sanzioni

Gli illeciti commessi sono puniti con l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prodotto/profitto del reato; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere irrogate anticipatamente anche in sede cautelare.

C. Obiettivo e finalità del Modello

Il Modello ha le seguenti finalità:

- sensibilizzare tutti i Destinatari affinché mantengano comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico - sociali ai quali si ispira Dal Ben S.p.A. (di seguito "Dal Ben").
- Potenziare e rendere più efficace la cultura di controllo e di gestione del rischio, con benefici ipotizzabili sia sulla qualità dei servizi erogati ai propri clienti e partner, sia in termini di maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione del personale nella conduzione operativa.
- Tutelare l'immagine e la reputazione di Dal Ben verso soci, clienti e tutti gli altri *stakeholders*.
- Potenziare e conservare il sistema di *governance*, rendendolo aderente ai più elevati standard etici, comportamentali e professionali.
- Garantire che tutte le attività aziendali risultino conformi alla normativa vigente, assicurando un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

Attraverso l'adozione del Modello, Dal Ben intende:

- Determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, in un illecito penale, passibile di sanzione sia nei confronti dell'autore, sia nei confronti di Dal Ben.
- Consentire azioni di monitoraggio e controllo interno indirizzate in particolare alle aree maggiormente a rischio.
- Garantire la formazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, in maniera tale da fornire loro gli strumenti necessari ad espletare correttamente le mansioni affidate, così da prevenire la commissione di reati presupposto.
- Individuare specifiche sanzioni a carico dei Destinatari per le violazioni del Modello.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito dell'Unione Europea, la responsabilità amministrativa degli enti.

1.1 I criteri di imputazione della responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento dei reati indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi da una determinata categoria di soggetti - persone fisiche – appartenenti all'ente, quali i

- soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo
- soggetti sottoposti: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati e non appartenenti al personale dell'ente, purché agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso (agenti, distributori).

Ricorre la responsabilità dell'ente quando il reato è commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso (deve ricorrere almeno una delle due condizioni, alternative tra loro – secondo Cass. Pen. 20 dicembre 2005, n. 3615). Tali presupposti ricorrono quando:

- interesse: quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito.
- vantaggio: quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui che commette il reato esclude la responsabilità della Società.

La condotta dei soggetti menzionati integra:

- da un lato, un reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, punito con sanzione penale;
- dall'altro lato, un illecito a carico dell'azienda, punito con sanzione amministrativa¹.

Oltre ai requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *"colpa in*

¹ Si precisa che la responsabilità amministrativa dell'azienda è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato e si aggiunge a quest'ultima. A dimostrazione si consideri l'articolo 8, Decreto 231: *«La responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile. b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. L'ente può rinunciare all'amnistia»*. Per le sanzioni amministrative si vedano i paragrafi 1.4 e seguenti.

organizzazione", intesa come mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate ad evitare la commissione dei reati presupposto, da parte dei soggetti suindicati.

In sede di accertamento della responsabilità da parte del giudice nell'ambito di un procedimento penale, verrà esaminata la posizione dell'autore del reato e, contestualmente, la responsabilità dell'azienda. L'ente che sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, potrà andar esente dalle sanzioni amministrative previste nella norma.

1.2 L'esclusione della responsabilità

La società, tuttavia, ha la possibilità di esimersi da responsabilità al ricorrere di determinate condizioni, differenti a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto. Più in particolare, se il reato è stato commesso da:

- un Soggetto Apicale, l'azienda non risponde se:
 - prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire il reato commesso nel caso di specie;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - il Soggetto Apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Infine, non deve essersi verificata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 1, Decreto 231).
- un Soggetto Sottoposto, l'azienda è responsabile se:
 - la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7, comma 1, Decreto 231).
 - tale inosservanza è esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato il Modello (art. 7, comma 2, Decreto 231).

In entrambi i casi - e quindi, tanto nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale, quanto nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Sottoposto - l'azienda non risponde se prova che i soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, Decreto 231).

1.3 Valore ed importanza del Modello

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano soltanto nel caso in cui l'azienda non abbia provveduto ad adottare e efficacemente attuare un apposito Modello, che

- individui le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati presupposto;
- preveda specifici protocolli (ad es. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'approccio seguito da Dal Ben è stato di prevedere indicazioni comportamentali, dettagliate ed integrate con policy e procedure aziendali pertinenti. Le indicazioni di cui al presente Modello rappresentano regole generali cui devono sempre ispirarsi le attività dei singoli, anche nei casi in cui non vi siano specifiche procedure in merito, costituendo un presidio di prevenzione dei reati presupposto.

Tale approccio risulta coerente con il percorso seguito dal Legislatore, basato sulla volontà di motivare l'azienda non solo alla semplice adozione di un Modello, bensì alla sua reale, concreta ed effettiva applicazione.

Tale impostazione ha consentito di adottare un Modello orientato a minimizzare il rischio, individuando specifiche misure di prevenzione.

Affinché si possa parlare di una corretta prevenzione, occorre che il funzionamento del Modello sia effettivo e che esso sia accompagnato da un'attività di vigilanza strutturata e organizzata.

Il Modello è basato su una precisa mappatura dei rischi, sulla definizione di ruoli e di competenze e su un'attenta considerazione delle fattispecie di reato presupposto. Il Modello definisce i processi decisionali e tiene conto della separazione tra chi delibera e chi attua le decisioni, tra chi opera e chi controlla, e determina le modalità di conservazione delle informazioni.

In particolare, il Modello deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, prevedere specifici comportamenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Dal Ben in relazione ai reati da prevenire, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 6, commi 2 e 3, Decreto 231).

1.4 Le sanzioni per l'ente

Il Decreto 231 prevede un sistema sanzionatorio così articolato:

1.4.1 Sanzioni pecuniarie

Trovano sempre applicazione se l'ente è considerato responsabile.

La sanzione è calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare; il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti.

L'ammontare di una quota varia da un minimo di € 258,00 a un massimo di € 1.549,00, da 100 a 1000 quote.

La sanzione economica, pertanto, può variare da € 25.800 a € 1.549.000.

1.4.2 Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano

- solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e se ricorre almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto 231, ossia:
 - se il reato è commesso da un Soggetto Apicale, l'azienda deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
 - se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

infine, ultima condizione alternativa è quella relativa alla reiterazione degli illeciti che si verifica quando la società, già condannata, commette un altro illecito nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

- si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e se:
 - l'ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - vi è reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito.
- il divieto di contrattare con la PA, salvo che per ottenere le 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.

Le sanzioni interdittive sono temporanee e hanno durata da tre mesi a due anni (fino a sette anni con riferimento alle ipotesi di corruzione) e hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Possono essere applicate anche in via cautelare.

Il Giudice, in alternativa all'applicazione di una misura interdittiva può nominare un Commissario giudiziale che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo di tempo pari alla durata della misura interdittiva che doveva essere applicata.

Non si applicano le sanzioni interdittive e si applicano solo quelle pecuniarie quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del Decreto 231, vale a dire, l'azienda ha:

- risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso.
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.
- messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca.

Il soggetto che viola la sanzione interdittiva è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre la società è condannata al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 del Decreto 231).

1.4.3 Confisca

La confisca è disposta in tutti i casi di condanna della società, nonché quando, indipendentemente dalla condanna, il reato venga commesso da Soggetti Apicali (art. 6, comma 5).

La confisca ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede. Laddove non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

La circostanza che, nel caso di elusione fraudolenta del Modello senza colpa dell'azienda, non sia ravvisabile alcuna responsabilità dello stesso, nulla toglie all'inopportunità che la persona giuridica si giovi dei profitti economici che abbia comunque tratto dall'operato del c.d. amministratore infedele. Per tale ragione, anche in queste ipotesi, è disposta la confisca del profitto del reato.

1.4.4 Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna, infine, può essere disposta dal Giudice una sola volta, a spese dell'azienda, in uno o più giornali da lui scelti, oppure mediante affissione nel Comune ove la società ha sede principale.

1.5 I reati presupposto

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge solo se vengono commessi uno o più reati tra quelli espressamente e tassativamente elencati nel D.Lgs. 231/2001.

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, il reato presupposto deve essere **espressamente previsto** da una legge entrata in vigore prima della sua commissione.

Per essere rilevante ai sensi della normativa del D.Lgs. 231/2001, il fatto commesso dalla persona fisica deve pertanto essere

- previsto come reato e
- inserito nel tassativo elenco dei reati presupposto, in virtù di leggi entrate in vigore prima della sua commissione.

Si elencano di seguito le "categorie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando alla Parte Speciale l'approfondimento delle singole fattispecie di ciascuna categoria:

Articolo D. Lgs. 231/2001	Categorie di reato	Normativa di riferimento
artt. 24 e 25	Reati contro la Pubblica Amministrazione	Articolo modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 e L. 137/2023
art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	introdotti dalla Legge 48/2008 e modificati da L. 90/2024
art. 24 ter	Delitti di criminalità organizzata	introdotti dalla Legge 94/2009
art. 25-bis	Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	introdotti dalla Legge 409/2001, modificati con Legge 99/2009
art. 25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio	introdotti dalla Legge 99/2009

Articolo D. Lgs. 231/2001	Categorie di reato	Normativa di riferimento
art. 25 ter	Reati societari	introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, Legge 190/2012 e dalla Legge 69/2015
art. 25 quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	introdotti dalla Legge 7/2003
art. 25 quater. 1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	introdotti dalla Legge 7/2006
art. 25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale	introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 e con il D. Lgs. 39/2014
art. 25 sexies	Abusi di mercato	introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005
	Reati transnazionali	introdotti dalla Legge 146/2006
art. 25 septies	Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	introdotti dalla Legge 123/2007
art. 25 octies	Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita	introdotti dal D. Lgs. 231/2007, nonché autoriciclaggio, come introdotto dalla Legge n. 186/2014 e L. 137/2023
art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	introdotti dal D.lgs. 184/2021 e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio
art. 25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	introdotti dalla Legge 99/2009
art. 25 decies	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	introdotto dalla Legge 116/2009
art. 25 undecies	Reati ambientali	introdotti dalla Legge n. 116/2009 sostituiti dal D. Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015
art. 25 duodecies	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	introdotto nel Decreto dal D. Lgs. 109/2012

Articolo D. Lgs. 231/2001	Categorie di reato	Normativa di riferimento
art. 25 terdecies	Reato di razzismo e xenofobia	introdotto dalla Legge n. 167/2017
Art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	introdotto dalla Legge n. 39/2019
art. 25 quinquiesdecies	Reati Tributari	introdotti dalla Legge n. 157/2019
art. 25 sexiesdecies	Contrabbando	introdotto dal D.P.R. 43/1973
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	Introdotta da L. 22/2022
Art. 25-duodecies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Introdotta da L. 22/2022

1.6 Tentativo di reato

L'art. 26 del Decreto 231 dispone che, nei casi di commissione del reato nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

La forma del tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001) ricorre quando il soggetto agente compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni se la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Reati commessi all'estero da società con sede nel territorio dello Stato

La società che abbia commesso un reato presupposto all'estero può essere chiamata a rispondere se ricorrono i seguenti requisiti:

- il reato
 - è commesso da Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto.
 - rientra in una delle famiglie di reato presupposto.
 - è commesso all'estero.

- la società ha la propria sede principale in Italia.

Per il reato procede lo Stato del luogo in cui esso è stato commesso.

È necessaria, ove richiesta, la richiesta di procedere contro la società da parte del Ministero della Giustizia o della querela.

Per “sede principale” deve intendersi il luogo in cui l’azienda svolge prevalentemente l’attività di direzione ed amministrazione dell’impresa, talché la legge in commento intende sottoporre il reato alla giurisdizione italiana solo se la lacuna organizzativa si è realizzata nel nostro Paese².

1.8 Reati commessi nel territorio dello Stato da società con sede all’estero

Il Decreto 231 nulla dispone con riferimento ai reati commessi in Italia da società con sede principale all’estero. Il rischio, pertanto, è quello di una possibile elusione del Decreto 231, attraverso lo spostamento formale della sede societaria al di fuori del territorio dello Stato.

In tal senso, qualora l’illecito si consumi nel territorio dello Stato, la società sarà chiamata a rispondere secondo quanto disposto dal Decreto 231³.

L’art. 36 del Decreto 231, inoltre, stabilisce che il Giudice penale competente a conoscere del reato presupposto, è pure competente a conoscere dell’illecito che da esso deriva e la competenza per l’accertamento di quest’ultimo si radica nel luogo di commissione del reato presupposto. Pertanto, è indifferente, ai fini dell’esercizio della giurisdizione, la circostanza che la sede della società sia all’estero e che all’estero si sia deciso di non adottare il Modello.

² Il Decreto 231 non contiene alcuna definizione di “sede principale” e si individua facendo riferimento alla giurisprudenza sviluppatasi intorno all’art. 9, r.d. 267/1942 (c.d. Legge Fallimentare), relativo alla determinazione del Tribunale competente per la dichiarazione di fallimento.

Nel caso di assenza dell’indicazione formale si dovrà ovviamente tener conto del luogo in cui si trova il centro della direzione amministrativa ed organizzativa della società. Nel caso in cui si riscontri una divergenza fra il dato formale e quello sostanziale, se il centro della direzione amministrativa ed organizzativa della società si trova nel territorio dello Stato, anche se formalmente risulta all’estero, la giurisdizione italiana è fatta salva da tale disposizione di legge, che stabilisce la validità per i terzi della sede effettiva.

³ La sussistenza della giurisdizione italiana si ricava, anche, da altre disposizioni del codice della responsabilità amministrativa da reato: l’art. 34, Decreto 231, rinvia, quanto alla procedura, alle norme del codice di procedura penale e, quindi, anche all’art. 1 di detto codice, che sancisce il principio generale della giurisdizione del Giudice penale

2. LA STRUTTURA SOCIETARIA DI DAL BEN

2.1. La Società

Dal Ben è un'azienda costituita nel 1998, con sede in San Stino di Livenza (VE), Via G. di Vittorio, 12 (30029) – P. IVA 03091480271, oltre ad ulteriori nove unità locali

Dal Ben si occupa di realizzazione e installazione di impianti, macchinari o parti di essi, dalla fase di progettazione sino al montaggio completo, per il mercato siderurgico, idroelettrico, e scientifico.

2.2. L'attività

Dal Ben è in grado di realizzare impianti disponendo di competenze dalla fase di progettazione, alla carpenteria (anche inox), alle attività di riporto di diverse tipologie, di piping, trattamenti delle superfici, revamping, lavorazioni meccaniche, montaggio e collaudo.

Ai fini dell'analisi richiesta dal D.Lgs. 231/2001, all'interno di Dal Ben sono stati individuati i seguenti Processi di interesse per la normativa:

- gestione dei rapporti con enti terzi
- gestione aziendale
- gestione commerciale
- marketing
- produzione
- gestione finanziamenti
- gestione ciclo attivo
- gestione ciclo passivo
- tesoreria
- contabilità e bilancio
- gestione rapporto contrattuale
- gestione sw e device

2.3. Il sistema di corporate governance

La *corporate governance* di Dal Ben indica l'insieme di regole finalizzate a individuare competenze e responsabilità degli Organi Sociali, del *management* e di tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione.

La *corporate governance* è diretta a garantire una corretta gestione dell'impresa, assicurando, attraverso un adeguato sistema di controllo interno, un costante monitoraggio ed un'accorta gestione del rischio.

Essa costituisce un ulteriore presidio in grado di garantire la protezione degli interessi sottesi al Decreto.

La *corporate governance* di Dal Ben è delineata tenendo conto delle previsioni di legge e Statuto, nonché delle *best practice* in materia di governo societario.

Nello specifico, Dal Ben ha sviluppato un insieme di strumenti di *governance* che vengono sottoposti ad una continua verifica da parte del Consiglio di amministrazione ed adeguati all'evolversi del contesto normativo e delle prassi operative. Tali strumenti sono periodicamente istituiti, modificati e monitorati, al fine di verificarne la corretta applicazione all'interno dell'organizzazione aziendale.

Dal Ben ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale e il sistema di *corporate governance* della Società risulta attualmente così articolato:

- **Assemblea**, che viene convocata almeno una volta l'anno o quando lo richiedano particolari esigenze relative alla struttura e all'oggetto sociale; l'assemblea straordinaria è convocata per le deliberazioni di sua competenza, quando l'organo amministrativo lo ritenga opportuno.
- **Consiglio di amministrazione**: composto da più Amministratori Delegati, è investito dei poteri per l'amministrazione della società, da esercitarsi nell'ambito degli indirizzi e degli obiettivi espressi dai soci, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge riserva in modo tassativo all'assemblea.

L'organo amministrativo ha provveduto alla nomina del Presidente.

- il **Presidente del Consiglio di amministrazione** ha l'incarico di Presidente esecutivo della Società, con tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione (salvi quelli espressamente esclusi dalla legge e dallo Statuto, ha la firma e la rappresentanza legale della Società, di fronte a terzi e in giudizio;
- il **Collegio Sindacale**: è composto da tre membri effettivi e due supplenti; 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;
- la **Società di Revisione**: il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia;
- le funzioni di controllo della regolare tenuta contabile, dalla corrispondenza delle scritture contabili al

bilancio ed al conto economico ed alla valutazione del patrimonio sociale, sono attribuite, dall'Assemblea, ad un soggetto terzo abilitato all'attività di revisione iscritto nel Registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Nel sistema di corporate governance della Società si inseriscono il Modello e le Procedure volti, oltre che alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, a rendere il più efficiente possibile il sistema dei controlli.

Fondamento essenziale del Modello è il Codice Etico adottato dalla Società, che formalizza i principi etici e i valori cui la stessa si ispira nella conduzione della propria attività.

Il Codice Etico è parte integrante ed essenziale del Modello e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard comportamentali descritti nello stesso, anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa, e pone a proprio fondamento il rispetto della normativa vigente. I **principi** contenuti nel Codice Etico sono:

- l'osservanza delle leggi e regolamenti;
- il rispetto della dignità della persona e imparzialità;
- l'integrità, onestà, correttezza
- la trasparenza e verificabilità delle operazioni;
- l'efficienza ed eccellenza;
- l'integrità negli affari, concorrenza sleale;
- il rispetto delle leggi e dei regolamenti nel commercio internazionale;
- la tutela della riservatezza e privacy;
- lo spirito di servizio;
- la qualità e sicurezza dei prodotti;
- il riconoscimento delle risorse umane e del lavoro di squadra;
- l'osservanza della normativa e dei principi di trasparenza e, accuratezza, veridicità e correttezza delle informazioni contabili;
- la responsabilità verso la collettività;
- la tutela dell'ambiente;
- la chiarezza, integrità e correttezza dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- la lontananza dai partiti politici, dal loro finanziamento e il sostegno a soggetti con finalità sociali, morali, scientifiche e culturali;
- la tutela della sicurezza sul lavoro;

- il corretto utilizzo degli strumenti informatici;
- la tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali e finanziarie;
- il divieto di falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito e valori;
- la tutela della personalità individuale;
- il ripudio del terrorismo e delle organizzazioni criminali;
- la tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale, dell'industria e del commercio, della concorrenza e del libero mercato;
- la collaborazione nei rapporti con le Autorità.

2.4. Il sistema di controllo interno

2.4.1 I principi

Il sistema di controllo interno di Dal Ben, in particolare con riferimento alle Attività Sensibili si fonda sui seguenti **principi**:

- identificazione di ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti che partecipano alle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- segregazione dei compiti e delle attività: separazione tra chi esegue, chi controlla, chi autorizza l'attività, e tra chi richiede (ed utilizza) risorse o prestazioni, chi soddisfa la richiesta e chi effettua il pagamento a fronte della richiesta soddisfatta;
- poteri di firma e poteri autorizzativi: regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi;
- tracciabilità: devono essere predisposti meccanismi idonei a tracciare il contenuto delle attività sensibili ed identificare i soggetti coinvolti;
- reporting: il Processo Sensibile deve essere supportato da adeguata reportistica e documentazione che includa indicatori di anomalie ritenuti efficaci per la prevenzione e/o identificazione dei reati. Tale reportistica deve essere sistematicamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità con esso concordate;
- identificazione di controlli preventivi e verifiche ex post, manuali e automatici: sono previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare ex post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle Attività Sensibili caratterizzate da un profilo di rischio di commissione dei reati più elevato;

- procedure: il Processo Sensibile trova regolamentazione a livello di modalità tecnico-operative in una o più procedure formalizzate.

2.4.2 Le deleghe

Il Consiglio di amministrazione di Dal Ben ha conferito formalmente ampi poteri gestionali al Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

2.4.3 Gestione delle risorse finanziarie

Per i processi che comportano gestione e movimentazione di risorse finanziarie, le Funzioni Aziendali coinvolte seguono i seguenti principi contenuti nelle procedure:

- Completezza
- Affidabilità
- Tempestività

Le procedure sono formalizzate ed il flusso informativo e documentale è disciplinato. È assicurata la disponibilità costante di informazioni complete, affidabili e tempestive consentendo l'assunzione puntuale delle decisioni e mantenendo evidenza dell'origine del potere decisionale.

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione

Le procedure aziendali formalizzate, definiscono in modo dettagliato le modalità di svolgimento delle attività e garantiscono la tracciabilità delle transazioni e dei controlli di supervisione attraverso adeguati supporti documentali.

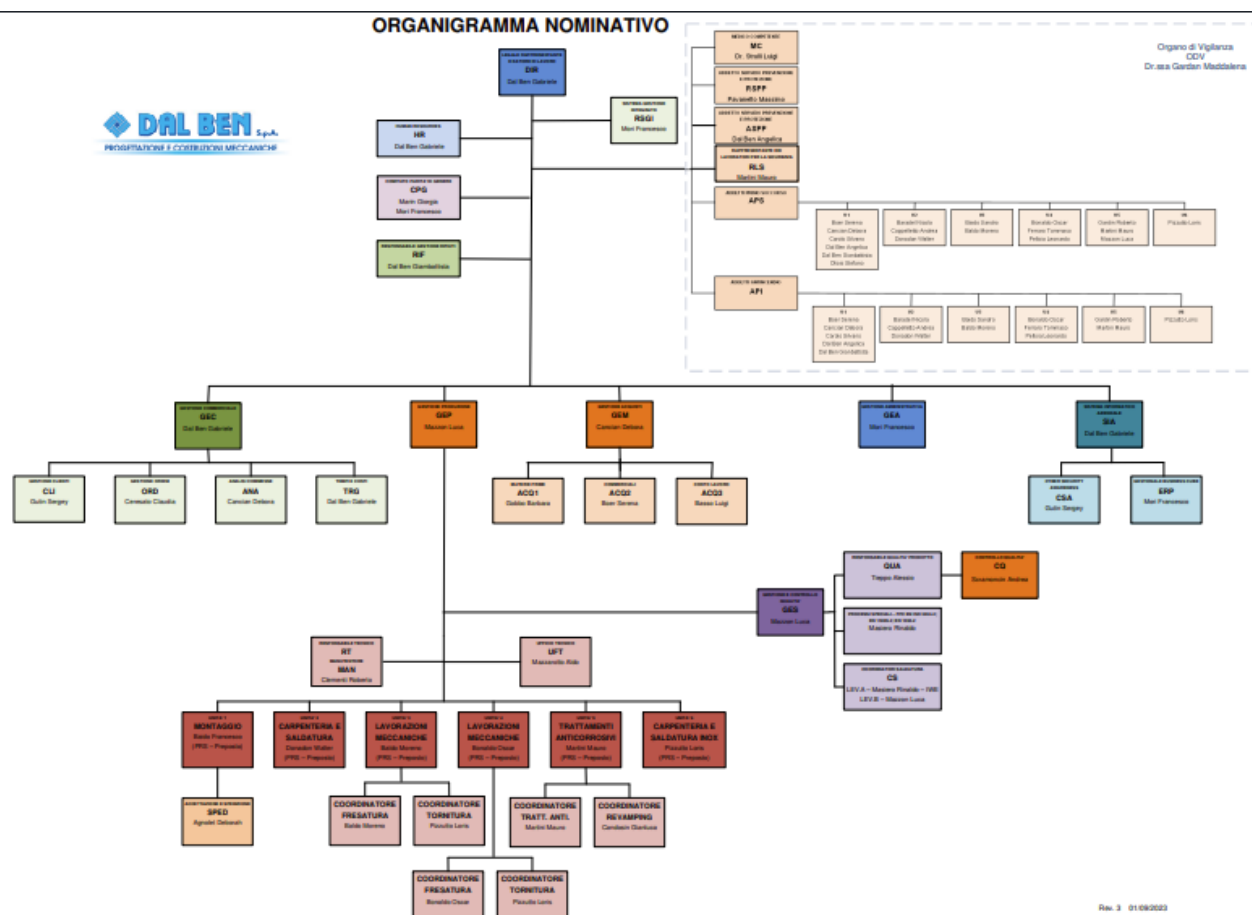
- Separazione dei compiti e delle funzioni

La concentrazione di attività critiche su un unico soggetto è evitata attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità tra le strutture coinvolte nei processi e una chiara e formalizzata disciplina dei poteri autorizzativi.

- Correttezza, trasparenza e osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti

Le regole definite da Dal Ben nel Modello, nel Codice Etico e nelle Procedure in materia di rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché dell'integrità del patrimonio aziendale sono idonee ad assicurare l'osservanza delle stesse da parte delle strutture e degli addetti.

2.4.4 L'organigramma



3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI DAL BEN

3.1 Contenuto e struttura del Modello

Il Modello tiene conto dei contenuti dello Statuto, dei principi di gestione ed amministrazione di Dal Ben, della sua specifica struttura organizzativa, nonché del complesso di policy interne al sistema di controllo.

Il Modello è approvato e adottato dal Consiglio di amministrazione di Dal Ben conformemente alle previsioni dell'art. 6, comma 1, lett. a), Decreto 231.

Il Modello fa rinvio alla struttura di *governance* adottata da Dal Ben, così come disciplinata dallo Statuto sociale e sudescritta in dettaglio. Rinvia, inoltre, al corpo di deleghe di tempo in tempo vigenti e tiene conto di procedure, sistemi informatici, policy ed indicazioni comportamentali nonché di tutta la disciplina interna vigente.

In tal modo, attraverso un sistematico rinvio alle procedure, prassi e documentazione aziendale – presupposto operativo e di controllo delle attività a rischio – si opera un adeguamento automatico e immediato dei presidi di prevenzione.

La regolamentazione interna e i controlli operativi aziendali vengono assoggettati ad un continuo processo di aggiornamento e adeguamento, assicurando nel tempo un sistema integrato, flessibile e costantemente aggiornato, rispondente alle logiche, ai principi e alle linee applicative previste dal Decreto 231.

3.2 Attività sensibili e reati a rischio inerente

Le aree sensibili prese in considerazione sono quelle i cui processi possono avere impatto su alcuni dei reati previsti dal Decreto e, pertanto definiti *a rischio inerente*.

In relazione ai reati presupposto di cui al d.lgs. 231/01, le attività sensibili per le quali è prevista l'applicazione degli standard di controllo costituenti parte integrante del Modello sono le seguenti, in relazione ai reati

contro la Pubblica Amministrazione	art. 24 e 25
informatici	art. 24 bis
di criminalità organizzata	art. 24 ter
contro l'industria e il commercio	art. 25 bis.1
societari	art. 25 ter
in materia di sicurezza sul lavoro	art. 25 septies
di ricettazione, riciclaggio	art. 25 octies
in violazione del diritto d'autore	art. 25 novies

di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità	art. 25 decies
ambientali	art. 25 undecies
di impiego di cittadini irregolari	art. 25 duodecies
tributari	art. 25 quinquiesdecies
di contrabbando	art. 25 sexiesdecies

Si precisa inoltre che il rischio relativo ai reati non specificatamente menzionati appare trascurabile e le fattispecie solo astrattamente ipotizzabili, in quanto non si sono ravvisate attività potenzialmente a rischio.

3.3 Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio e relativi presidi

I presidi di controllo sono stati costruiti nell'ottica di garantire una più efficace copertura contro il rischio di colpa organizzativa.

Nella loro formulazione è stato privilegiato un metodo di analisi che ha valorizzato ognuna delle seguenti fasi:

- la rilevazione delle singole aree a rischio, in base alle fattispecie di reato considerate dal Decreto 231 e all'identificazione, al loro interno, delle sole attività e processi sensibili per i quali si è accertata l'esistenza di rischi di comportamenti illeciti;
- la selezione delle fattispecie di reato presupposto per le quali si è riscontrata una probabilità di rischio di commissione nell'ambito dell'attività di Dal Ben;
- l'associazione dei processi organizzativi e operativi a ciascuna tipologia di reato presupposto;
- l'analisi dettagliata dei presidi generali, con l'individuazione delle procedure esistenti, la segregazione dell'attività, il sistema delle deleghe, la tracciabilità ed eventuali altri presidi.

3.4 Comunicazione e formazione

Dal Ben assicura la più ampia diffusione dei contenuti del Modello a tutti i livelli organizzativi.

L'attività di comunicazione e formazione è curata dalla funzione preposta allo svolgimento delle mansioni legali ed è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza. Peraltro, l'Organismo di Vigilanza della Società ha il compito di promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello di Dal Ben, nonché di sensibilizzare i Destinatari alla sua osservanza.

L'Organismo di Vigilanza può, altresì, promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione specifici sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa, sull'attività di Dal Ben e sulle norme comportamentali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine assicurare la conoscenza delle norme etiche e delle disposizioni del Modello.

L'adozione del Modello viene tempestivamente comunicata a tutti i Destinatari e la relativa documentazione è resa disponibile, anche su supporto cartaceo, presso la sede legale di Dal Ben.

Gli aggiornamenti e gli eventuali adeguamenti del Modello sono predisposti dall'Organismo di Vigilanza di concerto con il Consiglio di amministrazione della Società, nonché divulgati ai Destinatari attraverso apposite comunicazioni.

3.5 Destinatari

I Destinatari devono osservare le regole contenute nel Modello. In genere, sono Destinatari del Modello:

- soci;
- componenti gli Organi Sociali;
- dirigenti, quadri, impiegati, operai;
- partner, consulenti, professionisti esterni e fornitori di beni e servizi;
- ogni altro soggetto che intrattenga con Dal Ben rapporti contrattualmente regolati.

Nei confronti di tali soggetti Dal Ben provvede a stipulare specifiche clausole contrattuali che impegnano al rispetto delle regole di Dal Ben, tra cui il Modello e il Codice Etico ed a collaborare con l'Organismo di vigilanza per le informazioni che quest'ultimo ritenesse necessario acquisire. A tal proposito, Dal Ben Fondazione si impegna a fornire un'informazione chiara ed efficace di obblighi, oneri e doveri dei fornitori, prevedendo altresì la facoltà di risoluzione o recesso dal rapporto contrattuale, nel caso di inosservanza di detti obblighi.

Tutti i Destinatari che operano in aree a rischio devono essere opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti della normativa e del Modello.

Ogni Destinatario del Modello deve:

- conoscere i contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando le eventuali carenze dello stesso ai soggetti a ciò deputati, anche attraverso i sistemi di *Whistleblowing*.

Dal Ben promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, con un livello di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle aree a rischio.

Al personale di lavoro è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione che costituisce il Modello di Dal Ben, anche tramite il sito web dell'azienda o presso gli uffici preposti.

Al momento dell'instaurazione del rapporto, la Società consegna ai neoassunti nota informativa, indicante l'indirizzo ove reperire copia del Modello di Dal Ben. Il neoassunto ne prende contezza, dandone atto mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione, impegnandosi, con la medesima, ad osservare il Modello.

Dal Ben documenta e conserva la consegna della suddetta informativa, nonché la dichiarazione sottoscritta dallo stesso.

Ai componenti degli Organi Sociali di Dal Ben vengono applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per il personale di lavoro. Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare il personale di lavoro circa le modifiche apportate al Modello e ogni rilevante cambiamento procedurale o organizzativo.

L'attività di comunicazione e diffusione è indirizzata a tutti i Destinatari, con specifico riferimento ai soggetti che intrattengono con Dal Ben particolari rapporti contrattualmente regolati.

3.6 Formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere i contenuti delle prescrizioni del Decreto 231 e del Modello di Dal Ben, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, delle responsabilità assegnate e del livello di rischio dell'area in cui operano.

L'attività formativa per il personale di lavoro può essere erogata attraverso modalità alternative, sessioni in presenza o di *e-learning*, con moduli sulla parte generale e moduli specifici, a seconda dei contenuti e dei Destinatari, con questionari di verifica del grado di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono adeguati in relazione ad interventi di aggiornamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza, tramite le competenti Funzioni, registra ed archivia la partecipazione dei Destinatari alle attività formative programmate.

3.7 Aggiornamento del Modello

A mente dell'art. 6, comma 1, lett. b), Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza cura l'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza svolge un ruolo di impulso e di iniziativa, segnalando al Consiglio di amministrazione l'esigenza di aggiornare il Modello. Indica, altresì, gli interventi necessari e le modalità di realizzazione, tenendo conto delle modifiche organizzative intervenute e dei flussi informativi periodicamente ricevuti. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle Funzioni aziendali competenti.

Il Consiglio di amministrazione valuta l'esigenza di aggiornare il Modello e delibera in merito tenendo conto dei seguenti parametri:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove aree a rischio o variazione di quelle precedentemente identificate, connesse all'eventuale avvio di nuove attività d'impresa, di modifiche dell'assetto societario o delle modalità di svolgimento delle attività;
- adozione ed aggiornamento della Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria di riferimento;
- commissione di reati presupposto da parte dei Destinatari o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello, individuate a seguito di attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed individua le Funzioni aziendali deputate alla sua attuazione, determinando le modalità operative e l'avvio di un apposito progetto di revisione.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di amministrazione le proposte definitive di aggiornamento in base esiti delle analisi effettuate.

Il Consiglio di amministrazione approva la nuova versione del Modello individuando le Funzioni aziendali deputate ad assicurare l'informativa interna e la diffusione ai terzi interessati.

L'approvazione del progetto di aggiornamento del Modello, e gli esiti delle sue risultanze, sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, affinché possa includere nel piano delle attività di vigilanza le aree oggetto di modifica e verificare l'effettiva diffusione ai Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza notizia, altresì, il Consiglio di amministrazione dei risultati delle attività di vigilanza intrapresa a seguito dell'aggiornamento.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto ad aggiornamento a seguito di eventuali modifiche normative rilevanti per l'attività di Dal Ben e/o interne alla struttura.

3.8 Il gruppo di aziende

Il Decreto 231 non contempla alcuna disposizione che faccia espresso riferimento ai Gruppi d'impresa.

L'estensione di responsabilità viene valutata con criteri non automatici, e si tende a desumere l'interesse o vantaggio in modo concreto, nel senso che la holding deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto.

La società Capogruppo e le altre società facenti parte del gruppo possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del Decreto 231, per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata, purché nella sua commissione concorra una persona fisica che agisca per conto della Capogruppo o delle altre società controllate, perseguendo anche l'interesse di queste ultime (c.d. interesse di gruppo).

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società controllante condiziona le scelte imprenditoriali della controllata, con un contributo attivo da parte di suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile alla società controllata e nell'ipotesi in cui un soggetto apicale o un soggetto sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante. In questi casi, la società controllante, agendo in ausilio di altra società del gruppo, non soddisfa un interesse altrui, bensì realizza un interesse proprio.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

4.1 Compiti dell'Organismo

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, Decreto 231, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, è affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Quest'ultimo prende il nome di Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di amministrazione è chiamato a deliberare sulla formale adozione del Modello, ai sensi degli artt. 6 e 7, Decreto 231, e a nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, la cessazione dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, il rinnovo e la sostituzione dei componenti, è comunicata dal Consiglio di amministrazione al personale della Società e all'Assemblea dei soci.

4.2 Requisiti dei componenti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere congiunti di Soggetti Apicali;
- essere legati a Dal Ben da interessi di qualsiasi natura che possano, in atto o potenza, generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro;
- trovarsi nelle condizioni indicate dall'art. 2382 del Codice civile;
- avere riportato sentenza di condanna passata in giudicato, decreto penale di condanna divenuto irrevocabile, sentenza di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p., né essere attualmente sottoposti a procedimento per reati in danno dello Stato, reati di partecipazione ad un'organizzazione criminale, di corruzione, riciclaggio, reati commessi in violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente, altre violazioni comunque sanzionate dal Decreto 231.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza disciplina ulteriori cause di ineleggibilità, incompatibilità e revoca.

L'interessato attesta con formale autodichiarazione resa ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, l'assenza delle summenzionate cause.

Laddove ricorrano le situazioni ostative suindicate, il Consiglio di amministrazione effettua gli opportuni accertamenti notiziandone l'Organismo di Vigilanza sentito l'interessato, assegna un congruo termine per rimuovere perentoriamente la causa ostativa. Decorso invano il termine perentorio, il Consiglio di

amministrazione dichiara decaduto il componente e procede alla sua sostituzione, informandone l'Organismo di Vigilanza.

4.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza risponde ai seguenti requisiti:

- Indipendenza e autonomia, anche finanziaria. L'Organismo di Vigilanza, per poter esercitare in piena autonomia ed indipendenza le proprie funzioni, dispone di un budget di spesa annuale adeguato a queste ultime e a fare fronte alla acquisizione di consulenze.
- Professionalità. I componenti devono essere dotati di competenze tecniche che permettano di svolgere efficacemente la funzione assegnata.
- Continuità di azione. Per garantire un costante ed effettivo monitoraggio sul Modello di Dal Ben

In relazione alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, il Decreto 231 consente di optare per una composizione monocratica o collegiale; la scelta deve essere idonea ad assicurare l'effettività e l'efficienza dei controlli, in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente nonché garantire i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza.

Per questi motivi, il Consiglio di Amministrazione di Dal Ben ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza collegiale, connotato da competenze e professionalità trasversali.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, se del caso, modifiche alla composizione.

4.4 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si dota autonomamente di un proprio Regolamento, con il quale disciplina il proprio funzionamento: esemplificativamente, modalità di riunione, scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione delle attività, verbalizzazione delle riunioni.

4.5 Cessazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per anni.

L'Organismo di Vigilanza cessa dalle proprie funzioni se viene a mancare, per qualunque causa, la maggioranza dei componenti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono rinunciare alla propria carica, mediante preavviso di almeno due mesi, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata: in tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un nuovo componente.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Ciascun membro può essere revocato con un preavviso di almeno due mesi.

I poteri dell'Organismo di Vigilanza sono prorogati sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

4.6 Funzioni e poteri e dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla:

- efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva idoneità dello stesso a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari. Il controllo si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e le disposizioni del Modello;
- aggiornamento del Modello;
- sistema sanzionatorio applicabile alle violazioni del Modello, con l'ausilio della Funzione aziendale competente.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza dovrà, a livello operativo, svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza:
 - conduce ricognizioni dell'attività aziendale, al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio;
 - aggiorna le attività relative alle aree a rischio, avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività svolte nelle aree a rischio;
 - verifica, avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti, che le soluzioni organizzative adottate siano adeguate per consentire un'efficace attuazione del Modello.
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza:
 - promuove idonee iniziative per la diffusione, la conoscenza e la comprensione dei principi contenuti del Modello;

- raccoglie, elaborare, conservare ed aggiornare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- conduce indagini interne per accertare eventuali violazioni del Modello.
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio, l'Organismo di Vigilanza:
 - valuta periodicamente, sulla base dei risultati delle attività di verifica e controllo, l'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni contenute nel Decreto 231;
 - propone periodicamente al Consiglio di Amministrazione, sulla base dei risultati delle attività di verifica e controllo: (i) l'adeguamento del Modello, (ii) l'implementazione del Modello (predisposizione di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, e così via);
 - verifica periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle azioni correttive proposte.

Inoltre, ogni variazione dell'organigramma di Dal Ben, dei mansionari, del sistema delle deleghe e procure è oggetto di valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di Dal Ben, al fine di definire se incidano o meno sul Modello. Se del caso, l'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di amministrazione gli opportuni aggiornamenti.

4.7 Operatività e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Dal Ben prevede apposite forme di raccordo tra l'Organismo di Vigilanza e le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi dell'ausilio delle competenti funzioni aziendali, di consulenti esterni, dei professionisti e consulenti di Dal Ben.

4.8 Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione in merito alla propria attività. In particolare, riferisce per iscritto:

- con cadenza periodica, in merito alla propria attività di vigilanza;
- tempestivamente, gravi criticità del Modello;
- immediatamente, ogni violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, altresì, al Consiglio di Amministrazione in merito a:

- azioni correttive, ritenute idonee ad assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;

- carenze organizzative o procedurali tali da esporre Dal Ben al pericolo che siano commessi reati presupposto;
- mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali di volta in volta interessate;
- azioni correttive poste in essere per ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza con le funzioni aziendali e con gli organi sociali risultano da processo verbale.

4.9 Obblighi generali di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Per dare attuazione al disposto ex art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

a. Flussi informativi generali

I responsabili delle funzioni aziendali o i referenti individuati da costoro devono:

- comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.
- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel Modello, una relazione contenente: i) una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza; ii) una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento intraprese; iii) le eventuali proposte di modifiche ai protocolli/procedure di prevenzione;

I responsabili delle funzioni aziendali devono comunicare all'Organismo di Vigilanza: i) l'emissione e/o l'aggiornamento di disposizioni, comunicati organizzativi o linee guida e procedure aziendali; ii) l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;

I dipendenti devono segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite il canale istituito, qualunque violazione parte dei dipendenti, degli organi Sociali, degli agenti, dei consulenti, partner commerciali e finanziari di norme o qualunque evento che potrebbe rappresentare una violazione al Codice Etico, ai principi di cui al D.lgs. 231/01 o comportare rischi di responsabilità ai sensi del Decreto 231. Qualunque responsabile di funzione che abbia ricevuto segnalazione di tali circostanze da un proprio sottoposto o da un consulente o fornitore, inoltra la segnalazione all'Organismo di Vigilanza conservando copia della mail inoltrata. Gli agenti, i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali e/o finanziari devono effettuare ogni segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza o alle Direzioni aziendali preposte.

b. informazioni strutturate, ad evento o periodiche

Si tratta di informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza a cura di ciascuna funzione aziendale e riferite ai processi sensibili. E' compito dell'Organismo di Vigilanza definire e rivedere periodicamente, per ciascun processo sensibile o area di rischio le informazioni necessarie per esercitare i propri compiti. Tali informazioni possono essere:

- **ad evento:** nel senso che al verificarsi di un dato evento l'informazione deve essere resa all'Organismo di Vigilanza (es. *avvio di ispezioni da parte di Autorità Esterne, infortunio grave sul lavoro etc....*);
- **periodiche:** nel senso che con cadenza periodica (mensile, trimestrale, semestrale, annuale) vengono trasmessi dati aggregati all'Organismo di Vigilanza relativi a determinati eventi o operazioni (es. *mancati infortuni sul lavoro, nuovi fornitori inseriti in anagrafica, acquisti fuori procedura per importi superiori ad un ammontare prestabilito*). Per taluni eventi o operazioni la ciclica valutazione del rischio consentirà di definire se un'informazione dovrà essere fornita immediatamente o su base periodica.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto al successivo paragrafo.

L'Organismo di Vigilanza può decidere di richiedere alle funzioni aziendali una dichiarazione attestante – con riferimento ad un dato periodo – l'assenza di eventi che richiedevano l'invio di informazioni.

c. Le operazioni in deroga o fuori procedura.

Le operazioni o le scelte aziendali sono da considerarsi in *deroga* o fuori procedura o fuori sistema, quando sono assunte al di fuori delle procedure aziendali standard o quando non sono tracciate nei sistemi di gestione.

Tuttavia, pur rendendosi a volte necessario procedere in difformità rispetto alle procedure standard per non ingessare l'operatività aziendale, anche in questi casi, è necessario rispettare le seguenti regole di controllo:

1. Presupposti

Il ricorso alle deroghe è ammesso in presenza di presupposti connessi ad esigenze aziendali quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- *Necessità e urgenza* (es. acquisti a fronte di un evento straordinario o di un incidente non compatibili con tempi di selezione di un fornitore)
- *Iperspecializzazione*, quando cioè quel fornitore è riconosciuto come altamente specializzato in quella tipologia di fornitura o servizio
- *Rapporto fiduciario*: riferito a legali, consulenti o, nella selezione del personale alla fiducia nei confronti di chi segnala il candidato (es. altro dipendente)

- *Esistenza di contratti quadro*

2. Tracciabilità

Ogni operazione in deroga deve essere rigorosamente tracciata mediante conservazione di tutta la documentazione formale e informale che ne comprovi la correttezza (es. mail scambiate con il fornitore); il rigore nella conservazione della documentazione informale è commisurato all'entità dell'operazione ed è rimandato ai protocolli riferiti ai singoli processi sensibili. L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere alle singole funzioni aziendali un maggior livello di tracciabilità ed un aggiornamento continuo, in relazione a singole operazioni.

3. Informativa all'Organismo di Vigilanza

Le operazioni in deroga vengono comunicate all'Organismo di Vigilanza dalle singole funzioni responsabili, ad evento o con periodicità a seconda dell'entità dell'operazione.

4.10 Whistleblowing

In adempimento alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, Dal Ben ha adottato un'apposita una Procedura di whistleblowing che consente ai Segnalanti di effettuare segnalazioni riservatamente al Gestore della segnalazione, fornendo indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni e garantendo la riservatezza dell'identità, alla quale si rinvia.

Ai fini della Presente Parte Generale, si citano esclusivamente la modalità di trasmissione delle segnalazioni e i destinatari delle segnalazioni, rimandando alla predetta procedura per gli opportuni approfondimenti.

Nello specifico, le segnalazioni devono contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato e possono essere effettuate attraverso il link <https://dalbenspa.smartleaks.cloud/> e secondo le modalità contenute nella policy (reperibile all'indirizzo <https://www.dalbenspa.com/wp-content/uploads/2023/12/POLICY-WHISTLEBLOWING.pdf>). In particolare, la piattaforma richiede l'indicazione di elementi/informazioni necessari ad avviare le verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Il Gestore delle Segnalazioni è indicato nella Policy. Tuttavia, con riferimento alle segnalazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, previo consenso del segnalante, è previsto un apposito flusso verso l'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni sono gestite dal gestore delle segnalazioni seguendo il procedimento indicato all'interno della suddetta Procedura aziendale.

La tutela della riservatezza del segnalante è garantita in ogni contesto connesso alla segnalazione, anche nel momento in cui la medesima viene inoltrata a soggetti terzi, salvo i casi in cui, in virtù di disposizioni di legge speciali, l'anonimato non possa essere opposto (quali, ad esempio, indagini penali, amministrative e tributarie, etc.).

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in linea con il sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

4.10.1 Verifiche

Il Modello 231 è soggetto, peraltro, a specifiche verifiche congiunte da parte dell'Organismo di Vigilanza di Dal Ben e delle Funzioni aziendali di volta in volta competenti. Nello specifico, trattasi di:

- verifiche di atti: semestralmente verifica i principali atti societari (delibere, modifiche allo Statuto, bilanci e relative relazioni) ed i contratti di maggior rilevanza conclusi da Dal Ben nell'ambito di aree a rischio;
- verifica delle procedure: verifica costantemente l'efficace attuazione di procedure, regolamenti ed istruzioni operative.

Delle verifiche è redatto processo verbale.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Introduzione

L'efficace attuazione del Modello di Dal Ben richiede, altresì, un sistema sanzionatorio idoneo a perseguire il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello (art. 6, comma 2, lettera e, art. 7, comma 4, lettera b, Decreto 231).

Pertanto, il sistema sanzionatorio rappresenta un elemento essenziale per il funzionamento del Modello e contribuisce alla sua effettiva applicazione.

Il sistema sanzionatorio viene pubblicato in bacheca e l'Organismo di Vigilanza, con l'ausilio della Funzione aziendale competente, verifica e valuta costantemente lo stesso.

5.2 Violazioni del Modello

Il sistema sanzionatorio di Dal Ben trova applicazione ogniqualvolta il Destinatario violi il Modello. A titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, integra violazione del Modello:

- Qualsiasi atto o comportamento, commissivo od omissivo, doloso o colposo, non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello.
- La commissione, dolosa o colposa, di un reato presupposto, tentato o consumato.
- Ogni altra violazione delle disposizioni contenute nel Decreto 231.

5.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio prevede diverse tipologie di sanzioni. La sanzione applicabile, proporzionata ed adeguata alla violazione, è individuata tenuto conto, altresì, dei seguenti criteri:

- natura della prescrizione violata;
- gravità dell'infrazione;
- mansioni, livello di responsabilità gerarchica e funzionale;
- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- comportamento complessivo, accertando eventuali precedenti disciplinari;
- gravità potenziale del danno alla Società, anche derivante dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231.

In ogni caso, per dirigenti, quadri, impiegati, operai, trovano applicazione le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Fermo restando i poteri e i doveri facenti capo alla funzione Risorse Umane, il procedimento sanzionatorio relativo alle violazioni del Modello di Dal Ben è attivato a seguito dell'accertamento di presunte violazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni, ovvero a seguito di segnalazione eseguita anche tramite strumenti di *Whistleblowing*.

Il procedimento sanzionatorio è attivato a prescindere dall'instaurazione di un procedimento penale a carico del Destinatario, diretto ad accertare l'eventuale violazione delle disposizioni contenute nel Decreto 231.

Nessun procedimento sanzionatorio può essere archiviato, né alcuna sanzione può essere irrogata per violazione del Modello di Dal Ben, senza avere preventivamente notiziato l'Organismo di Vigilanza, che esprime un parere.

5.3.1 Quadri, impiegati, operai

Dal Ben aggiorna il proprio codice disciplinare ed estende le sanzioni ivi indicate alle violazioni del Modello.

5.3.2 Dirigenti

Dal Ben introduce nei contratti di lavoro conclusi con i propri dirigenti un'apposita clausola diretta a sanzionare la violazione del Modello di Dal Ben e del Decreto 231.

5.3.3 Consiglieri di Amministrazione

Dal Ben introduce nei contratti conclusi con i propri Consiglieri di Amministrazione un'apposita clausola diretta a sanzionare la violazione del Modello di Dal Ben e del Decreto 231.

Nel caso in cui il Consigliere di Amministrazione commetta una violazione del Modello, Dal Ben si riserva di adottare i provvedimenti più opportuni, in conformità alla normativa vigente, tra i quali:

- revoca totale o parziale delle deleghe;
- revoca della carica;
- convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione delle iniziative previste dalla legge.

Per i Consiglieri di Amministrazione che appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c.

Per i Consiglieri di Amministrazione che non appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c. (ad esempio, lavoratori autonomi e liberi professionisti), il Consiglio di Amministrazione contesta per iscritto l'asserita violazione del Modello al Consigliere, assegnandogli un termine di 10 giorni dalla ricezione della contestazione per presentare difese scritte al Consiglio di Amministrazione. Entro 10 giorni dalla ricezione delle difese scritte, il Consiglio di Amministrazione convoca l'interessato per un'audizione orale, alla quale partecipano anche i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Decorso almeno 10 giorni dall'Adunanza, il Consiglio di Amministrazione

	MODELLO ORGANIZZATIVO - PARTE GENERALE		
Code: MOG.231_PARTE GENERALE	Issue: 01	Date: 15.07.2024	p. 42 of 40

adotta i provvedimenti più opportuni con l'astensione del Consigliere sottoposto al procedimento sanzionatorio, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza

5.3.4 Componenti dell'Organismo di Vigilanza

Dal Ben introduce nel sistema sanzionatorio un'apposita clausola diretta a sanzionare la violazione del Modello di Dal Ben e del Decreto 231 da parte dei componenti del proprio Organismo di Vigilanza

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza che appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c., oltre alla revoca dell'incarico, Dal Ben si riserva di adottare i provvedimenti più opportuni.

Per i componenti dell' Organismo di Vigilanza che non appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c. (ad esempio, lavoratori autonomi e liberi professionisti), il Consiglio di Amministrazione, di concerto con i componenti non coinvolti dell' Organismo di Vigilanza, contesta per iscritto l'asserita violazione del Modello al componente, assegnandogli un termine di 10 giorni dalla ricezione della contestazione per presentare difese scritte all'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione. Entro 10 giorni dalla ricezione delle difese scritte, il Consiglio di Amministrazione convoca l'interessato per un'audizione orale, alla quale partecipano anche i componenti non coinvolti dell'Organismo di Vigilanza. Decorsi almeno 10 giorni dall'Adunanza, il Consiglio di Amministrazione adotta i provvedimenti più opportuni, sentito il parere dei componenti non coinvolti dell'Organismo di Vigilanza.

5.3.5 Destinatari terzi

Dal Ben introduce nei contratti conclusi con Destinatari terzi un'apposita clausola diretta a sanzionare l'osservanza del Modello di Dal Ben e del Decreto 231.

In caso di violazioni del Modello di Dal Ben e si riserva di adottare i provvedimenti più opportuni, ivi inclusa la risoluzione del rapporto ed il risarcimento dei danni (vedi Parte Speciale, documento *Clausola Contrattuale 231*).

Il Responsabile della Funzione che gestisce il rapporto con il Destinatario terzo ne dà notizia all' Organismo di Vigilanza, all'Amministratore Delegato e all'Ufficio che cura la parte legale della Società che, di concerto, adottano i provvedimenti più opportuni.