
 <p>software design information technology laboratories</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>a SITA Company</p>
		<p>Revisione approvata in data: 14/12/2023</p>
		<p>Pagina: 1 di 22</p>


**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Software Design Srl**

(Revisione approvata dal Consiglio di Amministrazione il 14/12/2023)


 software design <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 2 di 22

INDICE

1	il decreto legislativo n.231/2001 e la normativa di riferimento	4
1.1	Come liberarsi della Responsabilità penale	5
1.2	Company Profile di Software Design e settore di Business.....	5
1.2.1	Le motivazioni per l’adozione del Modello di Organizzazione e Gestione	5
1.2.2	Dati aziendali.....	5
1.2.3	Caratteristiche e filosofia dell’azienda	6
1.2.4	Ruoli, responsabilità ed autorità.....	6
1.2.5	Organismo di Vigilanza	6
1.2.6	Contesto esterno	6
1.2.7	Contesto normativo.....	7
1.3	La società SD rispetto alle fattispecie di reato D.Lgs 231/2001	7
1.4	Apparato sanzionatorio	7
1.5	Reati commessi all’estero.....	8
1.6	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	9
1.7	Le Linee Guida di Confindustria	9
2	Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Software Design Srl	10
2.1	Elementi costitutivi del “Modello” di SD	10
2.2	La struttura del Modello	10
3	L’Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001	11
3.1	Identificazione dell’Organismo di Vigilanza in SOFTWARE DESIGN SRL.....	11
3.2	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza - Flussi informativi.....	13
3.3	Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni.....	14
3.4	Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari	15
3.5	Organismo di Vigilanza e GDPR	15
3.6	Il Regolamento dell’OdV	16
3.7	Il programma delle verifiche	16
3.8	I Soggetti Destinatari	16
3.8.1	Gli Amministratori e i Revisori.....	16
3.8.2	Altri Soggetti in Posizione Apicale.....	16
3.8.3	I Dipendenti	17
3.8.4	Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello	17
3.9	Il sistema sanzionatorio	17

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 3 di 22

3.9.1	Misure nei confronti degli Amministratori e del Revisore	18
3.10	Misure nei confronti delle figure apicali	19
3.11	Misure nei confronti dei Dipendenti	19
3.12	Misure nei confronti dei Terzi Destinatari.....	19
4	Il sistema informativo e formativo: formazione e comunicazione	21
4.1	Dipendenti e componenti degli Organi Sociali.....	21
4.2	Altri destinatari	21
4.3	Attività di formazione	21
4.4	Comunicazione e pubblicità del Modello	21
5	Adozione del modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del modello.....	22
5.1	Verifiche e controlli sul Modello	22
5.2	Aggiornamento e adeguamento.....	22
5.3	Attuazione del Modello	22

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 4 di 22

PARTE GENERALE

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

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dei destinatari e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche e delle associazioni, incluse anche quelle prive di personalità giuridica (di seguito denominati gli “Enti”, che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Gli Enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

- *persona fisica che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un’unità organizzativa dell’Ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;*
- *persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione o il controllo dell’Ente stesso;*

ovvero

- *soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l’Ente.*

La responsabilità degli Enti è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso. Essa, infatti, sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell’Ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.


Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale (sono considerati tali i soggetti specificati nelle lettere a) e b) del presente paragrafo), l’imputabilità all’Ente è presunta. L’Ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello organizzativo (come nel seguito definito) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza (come nel seguito definito), all’uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un soggetto in posizione subordinata (ovvero da uno dei soggetti descritti nella lettera c) del presente paragrafo), l’onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell’Autorità Giudiziaria secondo la regola ordinaria che caratterizza il processo penale. L’Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L’inosservanza di tali obblighi è, comunque, esclusa se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La responsabilità dell’Ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell’Ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è, tuttavia, esclusa se l’Ente ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire quei reati il cui compimento fa scaturire la responsabilità amministrativa (i cd. reati-presupposto); tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee guida) elaborati dalle associazioni di categoria, rappresentative delle imprese sulla base del settore merceologico in cui operano, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 5 di 22

1.1 Come liberarsi della Responsabilità penale

Occorre specificare che, affinché il soggetto collettivo sia esente da responsabilità in sede penale, deve adottare un Modello di gestione e controllo in quanto non è assolutamente sufficiente l'approvazione di generiche linee guida e/o del solo codice etico: è necessaria la predisposizione di un vero e proprio sistema di prevenzione penale che sia conforme con gli elementi appena indicati e contenuti all'art.6 ed all'art. 7 del D.Lgs n.°231/2001.

Qualora si verifichi un reato il Modello, che nei fatti si è dimostrato inidoneo alla prevenzione della specifica fattispecie criminosa, può essere comunque ritenuto idoneo; infatti qualora l'inefficacia del Modello 231 sia dovuta ad una violazione fraudolenta degli specifici protocolli di controllo (art. 6, comma I lettera c, D.Lgs n.°231/2001) e vi sia stata comunque una sufficiente vigilanza da parte dell'Organismo a ciò preposto (art.6, comma I lettera d, D.Lgs 231/2001) il giudice dovrà riconoscere l'esimente al soggetto collettivo. Quindi al verificarsi del reato un modello organizzativo 231/2001 pur essendosi dimostrato sostanzialmente inidoneo alla funzione cui era preposto viene rivalorizzato in presenza delle due anzidette condizioni.

1.2 Company Profile di Software Design e settore di Business

1.2.1 Le motivazioni per l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione

Ai fini della predisposizione del presente Modello, Software Design (di seguito anche "SD") ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto, delle Linee Guida formulate da Confindustria e delle Linee Guida Uni-Inail (in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro).

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di SD ha affidato ad un organo monocratico l'incarico di assumere le funzioni di "Organismo di Vigilanza" (qui di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV"), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.


Considerate le dimensioni aziendali, si è stabilito che l'Organismo di Vigilanza sia composto da un unico membro: - un componente esterno con idonee competenze professionali.

1.2.2 Dati aziendali

La SD è una società specializzata nella realizzazione di soluzioni informatiche personalizzate, ad alto contenuto tecnologico, fondata nel 1988 da un gruppo di esperti del settore. Customer satisfaction, attenzione all'evoluzione della tecnologia informatica e costituzione di un team preparato ed affiatato sono le scelte che hanno consentito di costruire, in autonomia, la realtà attuale.

Di seguito il dettaglio dei dati aziendali:

Ragione sociale	Software Design srl
Sede legale	Aeroporto di Capodichino viale Fulco Ruffo di Calabria snc 80144 Napoli
Anno inizio attività	1988
Codice ATECO	62.02 (attività prevalente "realizzazione di software")
P.IVA/codice fiscale	05695790633
Posta certificata	softwaredesign@certificazioneposta.it
Sito web	www.softwaredesign.aero

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 6 di 22

1.2.3 Caratteristiche e filosofia dell'azienda

Tra i principali risultati raggiunti della Software Design si possono evidenziare:

- Il consolidamento dei rapporti con un parco clienti di medio-grandi dimensioni;
- La costituzione di un'azienda caratterizzata da un'elevata capacità competitiva ed espansiva, sia nei settori consolidati che in quelli di nuovo approccio;
- La costante ed ininterrotta crescita strutturale e reddituale in oltre trenta anni di attività dell'impresa.

I **fattori qualificanti** che hanno consentito di raggiungere questi risultati, e che costituiscono una garanzia per il futuro, si possono riassumere in:

- **Filosofia dell'azienda**, basata sull'importanza dei valori e dei principi etici nei rapporti, sia tra i collaboratori che con i Clienti. Ciò comporta la disponibilità di un team motivato e coinvolto e l'apprezzamento da parte dei Clienti.
- **Perseguimento** dell'eccellenza e del costante aggiornamento dei profili professionali. Questa politica ha comportato la realizzazione di applicazioni di qualità e consentito di stabilire dei rapporti consolidati e duraturi con la clientela a forte connotazione tecnica: i tecnici della Software Design sono considerati indispensabili da alcuni clienti per lo sviluppo dei loro progetti.
- **Capacità di selezionare e formare** personale tecnico di elevato standard qualitativo, idoneo a mantenere costanti i livelli di servizio assicurati alla clientela.
- **Posizionamento su settori ad elevato contenuto tecnico e professionale**: sono state selezionate come clienti soltanto aziende ad elevato profilo tecnico ed organizzativo, che potessero garantire continuità di rapporto ed opportunità di sviluppo tecnico e professionale in ambienti tecnologicamente evoluti. Il profilo della clientela e della tipologia dei progetti realizzati consentono una elevata affidabilità nelle previsioni di medio periodo, assicurando una costante espansione e limitando considerevolmente i rischi d'impresa.
- **Acquisizione e consolidamento di un know-how diversificato**, sia in ambito tecnologico che applicativo. Ciò consente all'azienda di essere indipendente e flessibile, incrementando anche la capacità competitiva in nuovi segmenti di mercato.
- Caratterizzazione dell'impresa come **fornitore di soluzioni complete** (con l'ausilio di aziende complementari); ciò ha consentito di far considerare la Software Design come fornitore "di fiducia" nel settore dell'utenza finale, meno sensibile alle problematiche tecnico-implementative e più attenta al servizio. La politica di supportare le realizzazioni anche nella fase di esercizio, consente di poter continuare a mantenere il costante rapporto con i clienti acquisiti ed il loro mercato.

1.2.4 Ruoli, responsabilità ed autorità

L'azienda Software Design è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, che nomina per l'ordinaria amministrazione un Amministratore Delegato, con delega in particolare per tutti i servizi gestionali e per il coordinamento delle aree tecnico/commerciali.

1.2.5 Organismo di Vigilanza


Ai sensi del D.lgs. 231/01 è stato istituito l'**Organismo di Vigilanza**, organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo è un organo monocratico composto da un membro esterno con idonee competenze professionali. Tale organo ha il compito di vigilare sull'effettività e l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della società, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni.

1.2.6 Contesto esterno

SD opera nel settore ICT, che in Italia è molto competitivo. Il volume maggiore del mercato si sviluppa nel nord del paese.

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023 Pagina: 7 di 22

L'azienda opera essenzialmente in Italia, con clienti distribuiti sull'intero territorio nazionale; solo una quota marginale del fatturato deriva da clienti localizzati all'estero (U.K.).

Il contesto tecnologico in cui si opera è in continua evoluzione, pertanto si impone un costante aggiornamento delle competenze, necessario per mantenere i livelli di servizio alla clientela e acquisire capacità competitiva in nuovi segmenti di mercato.

1.2.7 Contesto normativo

Il contesto normativo di riferimento per i prodotti/servizi erogati risulta piuttosto mutevole.

La normativa cogente di riferimento si estende alle leggi/decreti attinenti il settore di attività aziendale. Gli standard di riferimento includono le norme ISO, la documentazione tecnica (es. il codice IATA) attinente i servizi ed i processi gestiti dall'azienda, le abilitazioni richieste per svolgere determinati servizi, i requisiti indicati dai clienti.

1.3 La società SD rispetto alle fattispecie di reato D.Lgs 231/2001

Dall'analisi dei rischi aziendali condotta ai fini dell'adozione del Modello è emerso che le Attività a Rischio, allo stato, riguardano le seguenti tipologie di reati:

- Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione e in materia di finanziamenti pubblici (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25);
- Reati contro la fede pubblica (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis)
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies per i reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies);
- Omicidio colposo o 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);
- 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 Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
- Reati Tributari;
- Impiego irregolare di manodopera;
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo 24, modificato dalla L. n. 137/2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo 24, modificato dalla L. n. 137/2023]
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo 28.octies1 modificato dalla L. n. 137/2023]

Si rinvia all'**Allegato 1** per l'elencazione dettagliata di tutti i reati presupposto.

1.4 Apparato sanzionatorio

L'art. 9 del d.lgs. 231/2001 prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della Società:

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**

- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

È inoltre possibile il commissariamento dell'azienda, ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. n. 231/2001 “[...]Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione [...]”.

Le **sanzioni pecuniarie** variano da un minimo di 25.800,00 € ad un massimo 1.549.000,00 € e sono determinate dal giudice valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è inoltre fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Essa deve quindi essere applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Le **sanzioni interdittive**, invece, elencate al comma 2, sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 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 Pubblica Amministrazione, 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.

Inoltre, nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.


La **pubblicazione della sentenza** di condanna, invece, può essere disposta quando nei confronti dell'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. Si rinvia all'**Allegato 1** per l'elencazione dettagliata di tutti i reati presupposto.

1.5 Reati commessi all'estero

La responsabilità degli enti non si esaurisce all'interno dei confini nazionali ma si estende anche alle fattispecie incriminatrici commesse all'estero secondo quanto disposto dall'articolo 4 del D.Lgs 231/2001, nonché delle disposizioni contenute nella Legge n°146 del 2006 (*ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*).

La norma generale è contenuta nella prima disposizione citata in base alla quale “nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, “*purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto*”.

Alla norma occorre dare la giusta importanza in quanto con essa si determina la necessità di individuare le aree a rischio di commissione di quelle fattispecie di incriminatrici rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto Legislativo in esame realizzate all'estero attraverso l'operatività dell'azienda (*tra quelle cui si fa riferimento nelle disposizioni di cui agli articoli da 7 a 10 del codice penale*).

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 9 di 22

Ciò determina la necessità di verificare attività compiute all'estero dalla società direttamente o tramite soggetti terzi che agiscono per conto di essa.

1.6 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti


L'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/01 statuisce che *“i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

1.7 Le Linee Guida di Confindustria

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001* di seguito anche “Linee Guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di Risk Assessment e Risk management attraverso le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- *individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area o settore aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;*
- *predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di commissione reati attraverso l'adozione di apposite procedure aziendali e protocolli di controllo;*
- *previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di quanto previsto dal modello;*
- *individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:*
 - *autonomia e indipendenza;*
 - *professionalità;*
 - *continuità di azione.*
- *obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.*

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 10 di 22

2 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SOFTWARE DESIGN SRL

2.1 Elementi costitutivi del “Modello” di SD

SD ha adottato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, denominato il “Modello”) in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Nella predisposizione del Modello, **SD** ha tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti della Società.

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai *partner* commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Per ciò che concerne la diffusione, il Modello è formalmente comunicato a tutti gli organi sociali, nonché ai dirigenti apicali e ai dipendenti, mediante pubblicazione sulla rete intranet.

Sono tenuti a prendere visione del Modello anche i Terzi Destinatari con cui la Società intrattiene rapporti, i quali con la sottoscrizione dei relativi contratti prendono conoscenza del sito internet dove è stato pubblicato e dichiarano di adeguarsi a quanto ivi contenuto.

2.2 La struttura del Modello

La struttura del Modello si compone di:

- Codice Etico, che definisce i valori e principi etici generali a cui gli organi societari e i suoi componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della Società si devono ispirare nella conduzione delle proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali.
- Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- Parti Speciali, che descrivono, per ciascuna area di attività aziendale soggetta a potenziale “rischio 231”, le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi


Alla data di approvazione della presente versione del documento, il Modello di SD risulterà costituito da:

- un Codice Etico;
- una Parte Generale;
- da 7 Parti Speciali.

Il Modello include inoltre

- il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001
- la politica anticorruzione
- la procedura per la gestione delle segnalazioni delle violazioni (whistleblowing)

che ne costituiscono parti integranti.

 software design <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023 Pagina: 11 di 22

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, l'istituzione di un organismo interno della persona giuridica (di seguito "Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **autonomia¹ e indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, "*è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello*".
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono avere, nel loro complesso, conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. È essenziale, infatti, la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza deve, in sintesi:

- *essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;*
- *essere collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile;*
- *essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- *essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;*
- *essere privo di compiti operativi;*
- *avere continuità d'azione;*
- *avere requisiti di professionalità;*
- *realizzare un sistematico canale di comunicazione con l'Organo Amministrativo nel suo insieme.*

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile dell'Internal Audit valuteranno le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio al fine di evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli.


Infatti, pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia propria dei due ruoli e della distinzione degli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e di perimetri di intervento.

L'Organismo di Vigilanza dovrà segnalare al Consiglio di Amministrazione situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti del D. Lgs.231/2001, ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli interni aziendali.

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza in SOFTWARE DESIGN SRL

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali *in primis* Confindustria, **SD** ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in una struttura monocratica.

¹ Al fine di garantire l'autonomia l'Odv in SD è collocato nell'Organigramma nella posizione di Staff a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione.

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
	PARTE GENERALE	Pagina: 12 di 22

Il rappresentante dell'Organismo di Vigilanza deve possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo e una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, assicurando l'efficace applicazione del Modello nel rispetto di tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può, per particolari problematiche, avvalersi, all'occorrenza, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società specifica consulenza.


Nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo ed è in SD monocratico, in possesso della necessaria autonomia, indipendenza e di professionalità mirata alla natura dei reati presupposto.

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente all'Organo Amministrativo i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di rappresentante dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con SD, con la controllante o con società da questa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con il Presidente o con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
 - avere rapporti con o far parte del nucleo familiare del Presidente o degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione
- sentenza di condanna, in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
	PARTE GENERALE	Pagina: 13 di 22

Il Consiglio di Amministrazione assegna un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

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

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV ad interim.

3.2 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi


L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al Modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 231.

L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva attuazione del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto opportuno.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
	Pagina: 14 di 22	

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di **SD** ai sensi del Decreto.

I flussi informativi sono un elemento di particolare importanza affinché il sistema 231 possa essere correttamente sorvegliato da parte dell'OdV; infatti, in loro assenza l'organismo di controllo non potrebbero essere informato di quanto avviene in azienda.

Al fine di agevolare il personale chiamato a svolgere i flussi informativi, l'OdV fornisce uno schema nel quale per ogni protocollo è abbinato il relativo flusso che deve essere ripartito con le seguenti voci:

- 1) attività da segnalare;
- 2) tempistica;
- 3) contenuto della segnalazione;
- 4) personale che deve effettuare la segnalazione.

Relativamente alla disciplina del cosiddetto **Whistleblowing**, in base alla normativa vigente, in SD:

- sono attivati più canali¹ che consentono agli interessati di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- è formalizzato nelle procedure per la segnalazione di violazioni il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sono inserite nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

3.3 Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutti i casi di violazione sospettata o conclamata della normativa interna e/o esterna, e/o delle procedure interne e/o del Modello, anche quelle di natura ufficiosa, devono essere immediatamente comunicate per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, con salvezza degli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'Organismo circa la violazione del Modello, istituisce un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza. In aggiunta a questo canale, è prevista la possibilità di inviare segnalazioni tramite l'apposita piattaforma Radar della capogruppo Sita BV.

Nel dettaglio, le segnalazioni possono essere inviate per iscritto con le seguenti modalità:


- e-mail: odvsegnalazioni@sita.aero
- lettera all'indirizzo: SOFTWARE DESIGN SRL
Organismo di Vigilanza 231
Aeroporto di Capodichino
Viale F. Ruffo di Calabria snc – 80144 Napoli
- segnalazione tramite la piattaforma Radar della capogruppo Sita BV.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da mettere in atto, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di procedere a indagine, questi assicura che l'attività possa avere valenza probatoria nella possibilità di futuro coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria.

Una volta accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza:

¹ Posta ordinaria, posta elettronica, cui si aggiunge anche la piattaforma online della capogruppo Sita BV.

 software design <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 15 di 22

- *invita la Società ad avviare l'appropriato provvedimento disciplinare per l'applicazione della sanzione, così come prevista dal sistema disciplinare;*
 - *promuove, eventualmente, l'aggiornamento del Modello mediante eventuali integrazioni e/o modifiche.*
- Le informazioni, le segnalazioni e i report previsti nel presente paragrafo sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database (informatico e/o cartaceo)*, dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza. L'accesso al *database* è consentito ai membri dell'Organismo di Vigilanza e all'Organo Amministrativo. Le segnalazioni inviate tramite Radar saranno gestite dal team di Compliance individuato da Sita; solo le segnalazioni di rilevanza "231" saranno notificate all'Organismo di Vigilanza affinché compia le proprie valutazioni in sede di vigilanza e formuli osservazioni in caso di rilievo di anomalie, nonché – più in generale – segua l'andamento della gestione delle segnalazioni.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi, su base periodica, almeno annuale, all'Organo Amministrativo.

Nell'ambito dell'attività di reporting, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- *una relazione riepilogativa annuale dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, etc.) e un piano delle attività previste per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera;*
- *una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad es., notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, che sarà cura dell'OdV presentare all'Organo Amministrativo.*

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali con cui lo stesso interagisce ovvero a cui riferisce, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Amministrativo deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, e ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.


L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo.

3.5 Organismo di Vigilanza e GDPR

Come da recente chiarimento (maggio 2020) del Garante della Protezione dei dati personali, “gli OdV, sia pur dotati di autonomi poteri di iniziativa e controllo previsti dalla normativa 231 per l'espletamento delle loro funzioni, non possono essere considerati autonomi titolari del trattamento perché i loro compiti non sono determinati dagli Organismi stessi, ma dall'organo dirigente dell'ente che, nell'ambito del modello di gestione e organizzazione, ne definisce gli aspetti relativi al funzionamento, compresa l'attribuzione delle risorse, i mezzi e le misure di sicurezza.

Inoltre, l'OdV non può essere considerato neppure quale responsabile del trattamento, inteso come persona giuridicamente distinta dal titolare che agisce per conto di quest'ultimo secondo le istruzioni impartite. Il Gdpr, infatti, pur non modificandone l'essenza, prevede ora, in funzione della gestione dei dati svolta per conto del titolare, un serie di obblighi in capo al responsabile del trattamento, come pure la sua diretta responsabilità per l'eventuale inosservanza degli stessi. Al contrario, eventuali omessi controlli sull'osservanza dei modelli predisposti dall'ente non ricadono sull'OdV ma sull'ente stesso.

L'OdV nel suo complesso non è quindi distinto dall'ente ma è “parte dell'ente” che, quale titolare del trattamento, definisce il perimetro e le modalità di esercizio dei compiti assegnati all'organismo, nonché il ruolo che, in base alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, deve essere previsto per i singoli membri che lo compongono. In particolare, l'ente designerà i singoli membri dell'OdV come soggetti autorizzati, i quali dovranno attenersi alle istruzioni del titolare.

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 16 di 22

3.6 Il Regolamento dell'OdV

Il Regolamento dell'OdV è un documento interno all'Organismo medesimo che ha la funzione di disciplinarne la vita¹; il Regolamento dovrà essere redatto ed approvato dal medesimo organismo senza alcun intervento da parte del vertice aziendale a cui si potrà al più trasmettere per conoscenza.

Da ciò deriva che il documento in parola non dovrà essere approvato dall'organo di vertice.

Il regolamento deve contenere, come si accennava, tutti quegli aspetti inerenti la vita dell'OdV su cui lo stesso ha la possibilità di intervenire; da ciò deriva che non potranno esservi inseriti i temi già trattati nella parte generale in quanto su di essi l'OdV non ha alcuna possibilità di intervento modificativo.

In particolare, a titolo esemplificativo il Regolamento deve contenere:

- 1) la gestione delle segnalazioni;
- 2) la documentazione da utilizzare durante le verifiche;
- 3) la gestione della/delle e-mail facenti capo all'OdV.

3.7 Il programma delle verifiche

Per quel che riguarda il Piano delle Verifiche esso è approvato dal medesimo OdV con cadenza annuale; in tale documento (eventualmente inserito anche nella stessa relazione annuale) sono indicati i controlli pianificati che esso prevede di svolgere.

In tale atto ovviamente non sono trascritti i controlli a sorpresa che l'OdV dovrà svolgere nel corso dell'anno.

Nel caso in cui si notifici al vertice il piano di verifiche sarà preferibile omettere quelli che riguardano il vertice medesimo così da renderli maggiormente efficaci.

Il Piano di intervento è piena applicazione dei principi di autonomia ed indipendenza.

3.8 I Soggetti Destinatari

3.8.1 Gli Amministratori e i Revisori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei suoi allegati devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione aziendale, una posizione c.d. *apicale*.

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente*.

In tale contesto, assume rilevanza la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società, indipendentemente dalla forma giuridica della Società o dal sistema di *governance* adottato.

In aggiunta agli Amministratori, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la Società incaricata della revisione cui la Società affida l'incarico di curare il controllo contabile.


Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori, anche in considerazione dell'attività svolta.

3.8.2 Altri Soggetti in Posizione Apicale

Nel novero dei soggetti in c.d. *posizione apicale*, oltre agli Amministratori e al Revisore, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i Responsabili di Direzione/Area/Settori dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti che possono anche assumere la qualifica di *datori di lavoro* ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (*ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, etc.*).

¹ È interesse di SOFTWARE DISIGN, senza voler in alcun modo minare l'autonomia dell'ODV nella definizione del contenuto del Suo regolamento interno, specificare alcuni elementi che andranno ivi inseriti seguendo le linee guida di seguito indicate; infatti, è vero che il Regolamento è un atto proprio dell'OdV, ma la priorità per SD è quella di avere un sistema 231/2001 che sia, nel suo complesso efficace; da ciò discende che l'OdV dovrà redigere il proprio Regolamento, in piena indipendenza, dando però adeguato riscontro ai punti seguenti oltre alle statuizioni che, in totale ed incondizionata autonomia, vorrà regolamentare: l'attività dell'OdV dovrà essere documentata in maniera formalizzata, dettagliata e non analitica e riassuntiva.

 software design <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 17 di 22

3.8.3 I Dipendenti

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, come detto, prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti *sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale*.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto.

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3.8.4 Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (*di seguito denominati anche Terzi Destinatarî*) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto *apicale*, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- *tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);*
- *i collaboratori a qualsiasi titolo;*
- *i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;*
- *i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);*
- *i contraenti ed i partner.*

3.9 **Il sistema sanzionatorio**

Ai fini del Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato avvio alla procedura di accertamento da parte della Società. Nel caso in cui, a seguito dell'accertamento, sia provata la violazione del Modello, è individuata e irrogata, da parte della Società, nei confronti dell'autore della condotta censurata la sanzione come di seguito indicata.

All'Organismo di Vigilanza viene inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione ovvero una comunicazione da parte dell'Organo Amministrativo o figura da esso delegata di chiusura del procedimento senza seguito.


In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- *la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;*
- *la tipologia della violazione compiuta;*
- *le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;*
- *le modalità della condotta.*

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati seguenti elementi:

- *la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;*
- *il concorso di più soggetti nella commissione della violazione;*

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	a SITA Company
	PARTE GENERALE	Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 18 di 22

- *la recidività del suo autore.*

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- *dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;*
- *del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;*
- *delle mansioni del lavoratore;*
- *della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;*
- *delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.*

È fatta salva la prerogativa di **SD** di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- *al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;*
- *all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;*
- *al grado di intenzionalità del suo comportamento;*
- *alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.*

L'applicazione delle sanzioni, di seguito riportate, non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

3.9.1 Misure nei confronti degli Amministratori e del Revisore

In caso di violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- *la descrizione della condotta constatata;*
- *l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;*
- *gli estremi del soggetto responsabile della violazione;*
- *gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;*
- *una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.*

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- *essere effettuata per iscritto;*
- *contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;*
- *indicare la data dell'adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.*

La convocazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore Delegato.


In occasione dell'adunanza dell'Organo Amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, sono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Organo Amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca, con provvedimento motivato, dall'incarico, l'Organo Amministrativo provvede senza indugio a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

La delibera dell'Organo Amministrativo, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura dell'Organo Amministrativo, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi paragrafi per i Dipendenti.

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 19 di 22

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, l'Organo Amministrativo delibera la revoca, con provvedimento motivato, dell'Amministratore dall'incarico.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione al Modello da parte del Revisore, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- *la diffida al puntuale rispetto del Modello;*
- *la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore fino al 50%;*
- *la revoca dall'incarico con provvedimento motivato.*

3.10 Misure nei confronti delle figure apicali

Qualora sia accertata la commissione di una violazione al Modello da parte di una figura apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dall'art. 27 del CCNL - Dirigenti delle Aziende Industriali - in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- *il richiamo verbale;*
- *il richiamo scritto;*
- *la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;*
- *la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;*
- *il licenziamento con preavviso;*
- *il licenziamento senza preavviso.*

3.11 Misure nei confronti dei Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di **SD** degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di **SD** costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti irrogabili ai dipendenti, nel rispetto delle misure previste dall' art.7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall' apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL:


- *rimprovero verbale;*
- *rimprovero scritto;*
- *multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;*
- *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;*
- *licenziamento con preavviso;*
- *licenziamento senza preavviso.*

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione. Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti e/o affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

3.12 Misure nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo e al responsabile di funzione delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- *la descrizione della condotta constatata;*
- *l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;*
- *gli estremi del soggetto responsabile della violazione;*
- *gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;*
- *una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.*

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 20 di 22

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, responsabile di funzione interessato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il responsabile di funzione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.


Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del responsabile di funzione interessato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione al Modello da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- *la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;*
- *la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.*

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 21 di 22

4 IL SISTEMA INFORMATIVO E FORMATIVO: FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

4.1 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

- *acquisire consapevolezza dei 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 eventuali carenze riscontrate nello stesso.*

Il Modello è diffuso ai dipendenti tramite pubblicazione sul sito intranet aziendale ed è oggetto di intervento formativo specifico, rivolto anche ai neoassunti all'inizio del rapporto di lavoro. Ogni rapporto di collaborazione prevede la sottoscrizione dell'impegno a conformarsi ai valori, principi e regole contenuti nel Codice Etico.

Il Modello è comunicato tramite posta certificata ai componenti degli Organi Sociali.

4.2 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con **SD** rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (*ad es., partner commerciali, consulenti, distributori e altri collaboratori autonomi*).

A tal fine, questi ultimi vengono resi edotti della pubblicazione del Modello sul sito internet della Società mediante clausola appositamente inserita nel contratto. Con la medesima, inoltre, essi dichiarano che con la sottoscrizione del contratto si adeguano alle prescrizioni ivi contenute, nonché di aver preso visione del Codice Etico adottato dalla Società e di impegnarsi ad osservare comportamenti conformi a quanto ivi previsto, a pena di risoluzione del contratto.

SD promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dall'Impegno Etico e dal presente Modello anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, gli utenti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che gli Uffici competenti di SOFTWARE DESIGN SRL, sentito l'Organismo di Vigilanza, provvederanno a inserire negli schemi contrattuali di riferimento.

4.3 Attività di formazione


Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

SD persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

4.4 Comunicazione e pubblicità del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, **SD** dà pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

L'Organismo di Vigilanza promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

 <small>information technology laboratories</small>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	a SITA Company
		Revisione approvata in data: 14/12/2023
		Pagina: 22 di 22

5 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

5.1 Verifiche e controlli sul Modello

Nello svolgimento della propria attività, l’Organismo di Vigilanza può avvalersi di altre strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo nonché, con riferimento all’esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni.

Nel caso in cui la Società decida di avvalersi di consulenti esterni per l’aggiornamento del Modello, questi riferiranno i risultati del loro operato all’Organismo di Vigilanza.

All’Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

5.2 Aggiornamento e adeguamento

L’Organo Amministrativo delibera in merito all’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- *violazioni delle prescrizioni del Modello;*
- *modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;*
- *novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;*
- *esiti delle verifiche.*

L’Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l’Organo Amministrativo circa l’esito dell’attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l’aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L’Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all’organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all’Organo Amministrativo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell’Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello.

5.3 Attuazione del Modello

L’attuazione del presente Modello è un processo dinamico che ha inizio con l’approvazione del Modello da parte dell’Organo Amministrativo.

Per la fase di attuazione del Modello, l’Organo Amministrativo, supportato dall’Organismo di Vigilanza nei limiti dei propri compiti istituzionali, sarà responsabile dell’implementazione dei vari elementi del Modello, ivi comprese le procedure gestionali ed istruzioni operative.

In ogni caso, **SD** intende ribadire che la corretta attuazione e il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo e un dovere di tutto il personale e, in particolare, di ciascun Responsabile di Area/Settore/Funzione/Servizio o Ufficio cui è demandata, nell’ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, con particolare riguardo a quelle a rischio.