



ESTRATTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001

Adottato con delibera del CDA del 30 gennaio 2024

IL D.LGS. 231/2001 E LA RESPONSABILITA' PENALE DI IMPRESA

Il D.lg. 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in poi "**Decreto 231**" o "**Decreto**") è stato emanato con la finalità di conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti derivante da reato a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D.lg. 231/2001 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione di alcuni reati, espressamente richiamati dal D.lg. 231/2001 (cd. "**Reati Presupposto**") da parte di soggetti appartenenti ai vertici aziendali (di seguito i "**Soggetti Apicali**"), che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso oppure da persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei Soggetti Apicali (di seguito i "**Soggetti Subordinati**"), se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità ex D.lg. 231/2001 è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e si aggiunge ad essa. L'accertamento della responsabilità e la comminatoria delle relative sanzioni sono attribuite alla competenza del giudice penale, ed il procedimento segue le disposizioni del codice di procedura penale.

Non ogni reato, ancorché commesso nel suo interesse o vantaggio, comporta la responsabilità dell'ente: la fattispecie deve essere compresa nel cd. elenco dei Reati Presupposto. Esclusivamente questi ultimi possono fondare, secondo la normativa attualmente in vigore, la responsabilità degli enti derivante da reato.

CRITERI DI IMPUTAZIONE E DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITA' 231

La responsabilità dell'ente si configura qualora:

- uno o più Reati Presupposto è stato commesso da un Soggetto Apicale o un Soggetto Subordinato
- e
- il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito oppure
- il fatto illecito abbia portato un vantaggio all'ente a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero da responsabilità degli enti.

Qualora il reato venga commesso da un soggetto apicale, il Decreto presuppone la responsabilità dell'ente, salvo che non venga dimostrato che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a

- prevenire reati della specie di quello verificatosi (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – di seguito anche “**Modello Organizzativo**” o “**Modello 231**”)
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza – di seguito anche “**ODV**”)
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte ODV.

Nel caso di reato commesso da un Soggetto Subordinato, l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità dell'ente sono escluse se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In altri termini, nei casi di reato commesso tanto da un soggetto apicale come da un soggetto subordinato, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 escludono la responsabilità dell'ente.

SANZIONI

Le sanzioni previste dal D.lg. 231/2001 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto possono essere di natura pecuniaria, oppure interdittiva.

Il Decreto prevede che le sanzioni pecuniarie siano sempre applicate in caso di accertata responsabilità dell'ente, a seguito di procedimento penale, e che tale applicazione avvenga per “quote”, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Il giudice, nel commisurare la sanzione pecuniaria applicabile, fissa l'importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente in modo da rendere efficace la sanzione. L'Ente sarà tenuto a rispondere della sanzione pecuniaria entro i limiti del suo patrimonio.

Le sanzioni interdittive consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi

Mentre la sanzione pecuniaria si applica in ogni caso, la sanzione interdittiva si applica soltanto in relazione ai reati per i quali tale sanzione è espressamente prevista, in presenza di reiterazione dell'illecito o nel caso in cui l'ente abbia tratto un profitto rilevante dal reato la cui commissione è stata agevolata da gravi carenze organizzative dell'Ente.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio, sia in via cautelare, qualora vi siano (i) gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e (ii) fondati e specifici elementi

che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui vengano comminate sanzioni interdittive, può essere disposta, come pena accessoria, anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

VICENDE SOCIETARIE

Il D.lg. 231/2001 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente con riferimento a vicende modificative quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per reati commessi all'estero sia da soggetti apicali sia da soggetto sottoposti alla direzione di questi ultimi, se ricorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha in Italia la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica)
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato dove è stato commesso il fatto
- la richiesta del Ministro della giustizia è riferita anche all'ente medesimo.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità: *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"* (art. 6 c.p.).

GRUPPI DI SOCIETA'

Il D.lg. 231/2001 non prende in considerazione esplicita i gruppi di società. Secondo l'interpretazione ormai costante della giurisprudenza, oggi fatto proprio anche da Confindustria nell'aggiornamento delle linee guida del 30 giugno 2021, non esiste un interesse di gruppo rilevante ai fini 231. Tuttavia, si ammette che la società controllante (holding) possa essere considerata responsabile per l'attività svolta da una controllata se (i) dalla condotta deriva un vantaggio diretto anche per la controllante e (ii) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante hanno partecipato alla condotta illecita recando un contributo causale dimostrabile.

OBIETTIVI

Attraverso l'adozione del presente Modello 231, Datrix s.p.a. (d'ora in poi anche "**Datrix**" o la "**Società**") intende:

- promuovere una cultura aziendale orientata all'eticità, alla correttezza, alla trasparenza e al rispetto delle norme
- evidenziare gli eventuali profili di rischio e assumere tutte le iniziative necessarie – mediante opportuni interventi – al fine di prevenire comportamenti illeciti di qualsiasi natura nello svolgimento della propria attività
- valorizzare i presidi e gli strumenti di controllo interno
- prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati presupposto di cui al Decreto, esimendo la Società dalla relativa responsabilità

Il presente Modello Organizzativo rappresenta un sistema coerente di principi, procedure e disposizioni che – armonizzandosi con le procedure e le disposizioni adottate dalla Società – incidono sul funzionamento interno di Datrix e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con i terzi e con la Pubblica Autorità.

STRUTTURA E COMPONENTI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo deve essere inteso come un sistema interno di gestione. Sostanzialmente, il Modello 231 è un sistema di organizzazione della *compliance* aziendale. Il presente documento rappresenta la descrizione di questo sistema nonché l'elemento formale della sua adozione.

Il sistema organizzativo 231, oltre al presente documento, si compone dei relativi allegati (come da elenco), nonché di tutte le procedure operative e gestionali adottate dalla Società e richiamate nel Modello. Si intendono parte integrante del Modello: il Codice Etico, la documentazione redatta in ottemperanza alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lg. 81/2008, le procedure e istruzioni operative che regolano internamente l'attività della Società, la documentazione redatta in adeguamento alla normativa in materia di protezione dei dati personali (D.lg. 163/2006 e Gen. Reg. EU 2016/679 GDPR), ogni documento derivante dall'adempimento di disposizioni derivanti da leggi, regolamenti o prescrizioni da parte dell'Autorità.

La modalità di redazione del Modello 231 di Datrix è basata sull'idea di approccio integrato nella valutazione e nella gestione del rischio in azienda. Questo approccio, condiviso dalle autorità ed esplicitato nelle linee guida di riferimento nella redazione dei Modelli 231, consente infatti, oltre a una razionalizzazione delle attività e dei costi, anche un concreto miglioramento delle attività di *compliance* e un elemento di facilitazione nella condivisione delle informazioni. Il risultato auspicato è quello di una mitigazione del rischio di informazioni parziali o disallineate su cui basare il *risk assessment* e al contempo di evitare duplicazioni e omissioni nella raccolta dei dati.

DESTINATARI

Le regole e le disposizioni del Modello si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni e prestazioni professionali nell'interesse della Società, nonché coloro i quali – pur non essendo ricompresi nell'organico – operano su mandato della medesima.

Si considerano quindi Destinatari del presente Modello:

- i componenti degli organi sociali
- i titolari di poteri di direzione, gestione e controllo di Datrix (Presidente del CDA, l'Amministratore Delegato, il Consigliere Delegato)
- tutto il personale della Società, a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza, a prescindere dal rapporto di subordinazione (per esempio i collaboratori a partita IVA)

Ai collaboratori esterni, ai consulenti, ai fornitori, ai partner commerciali e alle altre controparti contrattuali, Datrix chiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi espressi nel Codice Etico tramite sottoscrizione di apposite clausole di presa visione e/o clausole contrattuali.

APPROCCIO METODOLOGICO

Il presente Modello Organizzativo è stato redatto in linea con i requisiti previsti dal Decreto ed è stato impostato in modo da raggiungere lo scopo di un esaustivo *risk assessment* e di un'identificazione delle necessarie misure preventive e di controllo, tenendo presente le caratteristiche specifiche organizzative e di *business* di Datrix.

In particolare, è stato dapprima analizzato il contesto nel quale inserire il *risk assessment*, ovvero la situazione organizzativa, gestionale, produttiva della Società, in modo da evidenziarne gli specifici processi nell'ambito dei quali identificare le attività sensibili rilevanti.

Quindi, si è proceduto all'attività di *risk assessment*, ovvero alla valutazione del rischio di commissione dei singoli Reati Presupposto (suddivisi per categoria come da Decreto) in relazione alle attività della Società. Questa analisi ha portato ad una "mappatura" (identificazione) dei rischi, alla quale fanno immediatamente riscontro le misure di gestione e controllo idonee a prevenire – nello specifico – il rischio di commissione dei reati. In particolare, l'analisi dei processi e, all'interno dei singoli processi, delle attività cd. "sensibili" è stata effettuata prendendo in considerazione la possibilità concreta di commissione dei reati nella situazione specifica, anche alla luce dei meccanismi di controllo adottati.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

REQUISITI

L'Organismo di Vigilanza è una componente essenziale del Modello Organizzativo 231.

L'ODV è rappresentato da un organismo che deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza
- professionalità
- continuità di azione

L'autonomia e l'indipendenza si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto a ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualsiasi esponente della Società e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecnico-legali dell'ODV di assolvere alle proprie funzioni di vigilanza rispetto al Modello adottato, nonché nelle necessarie qualità per garantire un'adeguata valutazione del Modello stesso ed evoluzione nel tempo in senso dinamico (aggiornamento).

Con riferimento alla continuità di azione, l'ODV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello in modo diretto, attraverso verifiche sul campo, sia indiretto, attraverso l'esame di documentazione e la raccolta di informazioni. In questo senso, l'attività dell'ODV non deve essere intesa come attività periodica.

Inoltre, i componenti devono garantire l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- esistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza
- aver esercitato funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali
- 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 c.c.
- applicazione di misure di prevenzione ai sensi della L. 1423/1956 o 575/1965, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver subito una 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 Decreto 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.lg. 61/2002.

FUNZIONI E POTERI

Tra le principali funzioni demandate all'ODV dal Decreto vi sono i seguenti compiti:

- vigilare sulla concreta e reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, tenuto conto delle dimensioni e del grado di complessità organizzativa di Datrix
- vigilare sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello
- vigilare sull'osservanza delle regole e dei principi del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i necessari interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti
- vigilare sull'aggiornamento del Modello in caso di modifica normativa e/o modifica nell'assetto organizzativo e funzionale interno di Datrix, anche formulando proposte da indirizzare ai vertici aziendali
- accedere periodicamente alla struttura aziendale, allo scopo di verificare – sia attraverso colloqui con le funzioni interessate sia attraverso l'esame della documentazione esibita – la conduzione dell'attività secondo le regole e i principi del Modello (cd. auditing)
- relazionare periodicamente l'organo amministrativo circa l'andamento della propria attività di vigilanza
- monitorare le iniziative di formazione e informazione finalizzate alla conoscenza e alla comprensione in ambito aziendale
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a eventuali criticità o eventuali violazioni dello stesso e/o qualsiasi situazione che possa esporre Datrix al rischio di reato, tramite i canali di segnalazione attivati sulla base della "Procedura di Segnalazione di Comportamenti Illegittimi – *whistleblowing*" (All. 2)

COMPOSIZIONE, NOMINA E CESSAZIONE DALL'INCARICO

Il Decreto non fornisce indicazioni precise relativamente alla composizione dell'ODV, lasciando ai singoli enti la valutazione circa le relative caratteristiche. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza deve essere costituito in modo che le finalità perseguite dalla legge siano assicurate dall'azione di un organo adatto in relazione alle dimensioni aziendali e alla complessità organizzativa.

Datrix, in ragione della propria struttura e caratteristiche di *business*, ha optato per un Organismo di Vigilanza in forma monocratica. La nomina dello stesso – previa verifica del possesso dei requisiti di legge da parte del professionista incaricato e dell'assenza di motivi di ineleggibilità – è avvenuta contestualmente all'adozione del Modello 231. In tale sede, sono stati deliberati anche l'emolumento del professionista che ha assunto l'incarico e l'accantonamento di un *budget* per eventuali spese sostenute dall'Organismo stesso per lo svolgimento della sua attività.

L'incarico conferito ha durata triennale, rinnovabile alla scadenza. L'incarico si intende rinnovato in assenza di delibere o dichiarazioni da parte dell'ODV di segno contrario. In caso di comunicazione di cessazione dall'incarico, l'organo amministrativo provvede alla relativa sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'ODV garantisce la continuità della sua azione di vigilanza.

La revoca dell'incarico prima della scadenza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa, intendendo compresi in tale concetto anche eventuali interventi di ristrutturazione della Società, mediante apposita delibera e sentito il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza di Datrix ha adottato un proprio regolamento, che si intende parte integrante del presente Modello. Il Regolamento prevede nel dettaglio le modalità di funzionamento dell'ODV e di scambio dei flussi informativi con la Società.

RISK ASSESSMENT: METODOLOGIA ADOTTATA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il presente *risk assessment* è stato impostato per fattispecie di reato rilevante / categorie di reati rilevanti (Reati Presupposto) ai sensi del D.lg. 231/2001.

La valutazione del rischio è stata effettuata secondo la metodologia di seguito indicata:

- 1) *prima fase* - analisi dell'attività della Società;
- 2) *seconda fase* - identificazione delle attività sensibili: identificazione dei processi e delle attività svolte nell'ambito degli stessi come astrattamente a rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- 3) *terza fase* - valutazione del rischio potenziale, inteso come rischio al netto delle misure implementate nell'ambito del sistema di controllo interno;
- 4) *quarta fase* - valutazione del rischio residuo alla luce dell'implementazione del sistema di controllo interno.

La valutazione del livello del rischio è stata effettuata analizzando – per ogni categoria di Reati Presupposto – i seguenti indicatori:

- rischio potenziale (RP) = probabilità x impatto. Il rischio rilevato indica il valore collegato alla possibilità che il reato presupposto venga commesso ove la Società non abbia adottato un sistema adeguato;
- rischio residuo (RR) = rischio potenziale – controlli interni. Il rischio residuo rappresenta il rischio di coinvolgimento della Società ex D.lg. 231/2001 alla luce dell'adozione delle misure preventive e di controllo.

I criteri utilizzati per la valutazione della probabilità sono la frequenza dell'attività sensibile svolta e la probabilità di accadimento nel contesto aziendale.

I criteri utilizzati per la valutazione di impatto sono l'entità del danno potenziale per la Società in termini di conseguenze sanzionatorie e il conseguente impatto sull'attività aziendale.

Il rischio è stato inoltre valutato in rapporto ai seguenti fattori:

- origine e storia della Società
- esistenza di precedenti condanne e/o contestazioni relative ai reati in questione
- settore di attività della Società e del suo attuale posizionamento sul mercato
- interesse potenziale a compiere i reati in oggetto in relazione alla struttura della Società.

In particolare, la valutazione è stata effettuata applicando agli indicatori sopra menzionati i seguenti valori indicativi del rischio rilevato:

Trascurabile	= valori da 1 a 3
Basso	= valori da 4 a 7
Medio	= valori da 8 a 11
Alto	= valori da 12 a 15
Molto alto	= valori da 16 a 25

Probabilità di accadimento						
		raro	basso	medio	probabile	molto probabile
Impatto	trascurabile	1	2	3	4	5
	basso	2	4	6	8	10
	medio	3	6	9	12	15
	alto	4	8	12	16	20
	grave	5	10	15	24	25

Per ogni categoria di Reati Presupposto, sono quindi stati indicati:

- i processi e le attività sensibili potenzialmente interessati/e
- il livello di rischio potenziale (RP), evidenziato anche in matrice di significatività (tabella)
- le misure preventive adottate anche sulla base del rischio rilevato e suddivise in:
 - principi generali di comportamento
 - protocolli specifici (eventuale)
 - procedure operative specifiche
- il livello di rischio residuo (RR) evidenziato anche in matrice di significatività (tabella)
- i processi gestionali che interessano le attività sensibili a rischio reato (processi sensibili)

Si precisa che, a presidio dell'intera attività aziendale, l'intero sistema di gestione rappresentato dal Modello 231 in tutte le sue componenti ed in particolare attraverso l'attuazione del monitoraggio continuativo per mezzo degli strumenti di controllo interno implementati, è da considerarsi riportato per ciascuna categoria di fattispecie rilevanti a titolo di insieme di misure preventive che Datix ha adottato per evitare la commissione di Reati Presupposto.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

L'efficace attuazione del Modello necessita di un adeguato sistema sanzionatorio. Ai sensi del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole e dei principi in esso contenute.

I requisiti indispensabili del sistema sanzionatorio sono:

- specificità ed autonomia: con specificità si intende la predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società avente scopo di sanzionare ogni violazione del Modello. Con autonomia si fa riferimento all'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno. Datrix ha l'obbligo di sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale procedimento giudiziario in corso a carico dell'autore persona fisica
- compatibilità: il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione disciplinare nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società
- idoneità: il sistema disciplinare deve essere efficiente ed efficace per la prevenzione della commissione di reati
- proporzionalità: la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.);
- redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il sistema sanzionatorio va redatto per iscritto e deve essere oggetto di informazione e formazione puntuale verso i Destinatari.

DESTINATARI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

I Destinatari del sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello 231. I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico, nonché a tutti gli standard organizzativi e di comportamento definiti nel Modello.

PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello 231 complessivamente inteso a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Costituisce, altresì, violazione del Modello – e presupposto di applicazione di sanzioni - il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla normativa in materia di tutela del segnalante di comportamenti illegittimi (*whistleblowing*) a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, nonché il compimento di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, nell'ambito dell'organizzazione interna di Datrix.

In caso di segnalazione all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo, svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali.

Le sanzioni relative devono rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, anche in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario.

SANZIONI RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari relativi al personale dipendente derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto
- violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'ODV
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico
- inosservanza degli obblighi di informativa all'ODV e/o al diretto superiore gerarchico
- omessa vigilanza, secondo i compiti e le responsabilità come definiti dall'organizzazione interna aziendale, sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, nell'ambito delle aree sensibili a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si prevedono le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso

SANZIONI RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno. Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società potranno essere sanzionate attraverso provvedimenti disciplinari adeguati a ciascun caso. Le sanzioni a carico dei dirigenti di Datrix saranno applicate in caso di violazione di disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

Nella Società trova applicazione per i dipendenti dirigenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del settore di riferimento.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello, i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto 231
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree sensibili a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D.lg. n. 231/2001.

SANZIONI RELATIVE AI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

Datrix valuta con estrema severità le infrazioni al presente Modello attuate da coloro che ricoprono il ruolo di vertici della Società e la rappresentano verso i dipendenti, i clienti, i fornitori, le Autorità di Vigilanza. La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.

L'organo amministrativo è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti dei soggetti che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, l'organo amministrativo è coadiuvato dall'ODV. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Le sanzioni applicabili sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui il soggetto sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

MISURE NEI CONFRONTI DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali. Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE

DIFFUSIONE DEL MODELLO

Al fine di renderlo concretamente applicato e rispettato, deve essere garantita la massima diffusione e conoscenza del Modello Organizzativo 231.

L'organo di governo della Società provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza, della avvenuta adozione e del contenuto del presente Modello Organizzativo, con l'intento di renderne note le finalità e il carattere di cogenza. Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Datrix assicura la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione assunta e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Codice Etico e viene garantita la possibilità di consultare il Modello 231 presente nel sistema informatico aziendale. In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete intranet, tale documentazione viene messa a loro disposizione mediante allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali. Inoltre, il Modello è consultabile in copia cartacea presso l'Ufficio Amministrativo.

Ai componenti degli organi sociali è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e viene fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti. Idonei strumenti di comunicazione sono adottati in caso di aggiornamento della documentazione sulla base di ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Con riguardo alle controparti contrattuali e ai consulenti esterni, i contratti relativi a tali rapporti includono apposita clausola richiamante la conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa della Società (con particolare riferimento alle previsioni del D.Lgs. 231/2001), nonché la dichiarazione relativa all'adozione ed attuazione di idonee procedure aziendali volte a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto. Copia del Codice Etico del Gruppo Datrix viene messa a disposizione degli stessi secondo le modalità opportune sulla base del caso concreto.

ATTIVITA' FORMATIVA 231

L'attività di formazione, oggetto di pianificazione su base annuale di concerto con l'ODV, è articolata in relazione alla qualifica dei Destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, nonché all'avere o meno essi funzioni di rappresentanza e/o amministrazione.

L'informazione sui contenuti del Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico deve essere

- effettuata su base continuativa ed estesa ad ogni nuova circostanza rilevante
- effettuata *ex novo* nei confronti dei lavoratori nuovi assunti al momento del loro inserimento
- rinnovata periodicamente nei confronti dei lavoratori che già prestano attività professionale per Datrix

Le registrazioni delle suddette attività formative devono essere archiviate, con la firma di tutti i presenti.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.