

D.A.S. s.r.l.

Soggetta a direzione e coordinamento
di Anticimex Srl

Sede Legale

e Operativa:

Via Idro, 30

20132 MILANO

Tel. 02.26305592

Fax 02.26308170

info@dasdisinfestazioni.it

C. F. e P. IVA 09973300156



DERATTIZZAZIONI

DISINFESTAZIONI

BED BUGS CONTROL



ALLONTANAMENTO VOLATILI

FOOD SAFETY - H.A.C.C.P.

CONSULENZE TECNICHE

Parte Generale (rev. 0 – 31/03/2023)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- PARTE GENERALE -

REVISIONE	DATA	MOTIVO DELLA REVISIONE
00	31/03/2023	Adozione documento



Sommario

PREMESSA	6
DEFINIZIONI.....	6
OBIETTIVO DEL DOCUMENTO	9
1. IL DECRETO 231	11
1.1 Premessa	11
1.2 Contenuto del Decreto.....	11
1.3 Ambito di applicazione	12
1.4 Valore ed importanza del Modello.....	13
1.5 Sanzioni per la società	14
1.5.1 Sanzioni pecuniarie.....	14
1.5.2 Sanzioni interdittive.....	14
1.5.3 Confisca	16
1.5.4 Pubblicazione della sentenza di condanna.....	16
1.6 Reati presupposto	16
1.7 Catalogo dei reati presupposto	16
1.8 Tentativo di reato	16
1.9 Reati commessi all'estero da società con sede nel territorio dello Stato.....	17
1.10 Reati commessi nel territorio dello Stato da società con sede all'estero.....	18
2. IL MODELLO 231 DI DAS	19
2.1 Contenuto e struttura del Modello	19
2.2 Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio e relativi presidi	19
2.2.1 Descrizione del processo di valutazione del rischio	20
2.2.2 Presidi	20
2.3 Comunicazione e formazione.....	21



2.4 Destinatari	22
2.5 Diffusione del Modello	22
2.6 Formazione	23
2.7 Sistema sanzionatorio	23
2.7.1 Introduzione	23
2.7.2 Violazioni del Modello	24
2.7.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	24
2.7.4 Quadri, impiegati, operai.....	24
2.7.5 Dirigenti	25
2.7.6 Consiglieri di Amministrazione	25
2.7.7 Componenti dell’Organismo di Vigilanza	25
2.7.8 Destinatari terzi	26
2.8 Aggiornamento del Modello	26
2.9 Gruppi societari	27
2.9.1 Rapporti con il Socio Unico.....	31
3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
3.1 Connotazione	33
3.2 Requisiti dei componenti	33
3.3 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza	34
3.4 Funzionamento dell’Organismo di Vigilanza.....	34
3.5 Cessazione dell’Organismo di Vigilanza	34
3.6 Funzioni e poteri e dell’Organismo di Vigilanza	35
3.7 Operatività e verifiche dell’Organismo di Vigilanza	36
3.8 Obblighi di informazione da parte dell’Organismo di Vigilanza.....	36
3.9 Obblighi generali di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	36
3.10 Whistleblowing.....	38



3.10.1 Contenuto della comunicazione	38
3.10.2 Tutela del whistleblower	39
3.11 Verifiche	39
4. GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DI DAS	40
4.1 Struttura organizzativa	40
4.2 Interazioni con il Socio Unico	41
4.3 Corporate Governance	41

PREMESSA

Il presente documento, strutturato come di seguito precisato, descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in prosieguo “Modello”, “Modello 231” o “MOGC”) adottato da DAS Disinfestazioni Appalti e Servizi S.r.l. ai sensi dell’art. 6, lett. a) del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii (in prosieguo “Decreto 231”).

DAS Disinfestazioni Appalti e Servizi S.r.l. è società facente parte del Gruppo Anticimex, interamente posseduta da Anticimex Srl, Socio Unico, e soggetta a direzione e coordinamento di quest’ultima.

Il Modello è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione della società DAS Disinfestazioni Appalti e Servizi S.r.l. in data 31/03/2023.

Oltre a provvedere all’adozione del Modello, già in data 30/11/2022 il Consiglio di Amministrazione ha istituito anche un Organismo di Vigilanza.

Il MOGC di DAS è composto - oltre che dal presente documento, che ne costituisce la **Parte Generale** - dai seguenti documenti:

- **Parte Speciale**, di cui fanno parte:
 - Protocolli di Controllo 231 (generali e speciali)
 - Clausola Contrattuale 231
- **Risk Assessment 231**, composto da:
 - Valutazione del rischio 231
 - Mappatura dei reati
 - Matrice processi e presidi
 - Analisi del rischio di dettaglio
- **Codice di Condotta Integrato**
- **Sistema Disciplinare e Sanzionatorio**

DEFINIZIONI

Nel Documento, nella Parte Speciale, nella Mappatura dei Rischi di Dettaglio e nel Codice di Condotta, le espressioni utilizzate assumono il significato di seguito indicato:

- **DAS (o Società):** DAS Disinfestazioni Appalti e Servizi S.r.l.
- **Attività aziendali a rischio reato (o Attività a rischio o Aree a rischio):** atti, fatti od operazioni che, anche potenzialmente, potrebbero esporre DAS al rischio derivante dall’eventuale commissione di reati presupposto.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale per imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.
- **Decreto 231:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

- **Reati presupposto:** reati previsti dal Decreto 231, la cui commissione, oltre alla responsabilità personale dell'autore materiale, determina, altresì, il sorgere della responsabilità amministrativa da reato a carico della Società. L'elenco dei reati presupposto è contenuto nel Risk assessment.
- **Modello (o Modello 231 o MOGC 231):** Modello di organizzazione, gestione e controllo, così come previsto e disciplinato dal Decreto 231, adottato dal Consiglio di Amministrazione di DAS e tutti i documenti di cui è composto, come richiamati in Premessa
- **Protocollo di Controllo 231 (o Protocollo 231):** insieme di regole comportamentali e di presidi di controllo che i Destinatari sono tenuti ad osservare, in Italia ed all'estero, il cui rispetto contribuisce a prevenire la commissione dei reati presupposto.
I Protocolli si articolano in: Protocolli Generali, ossia principi e regole di carattere generale che i Destinatari sono tenuti ad osservare in tutte le attività a rischio; Protocolli Speciali, ossia disposizioni particolari disciplinanti aspetti peculiari delle attività a rischio, ovvero costituenti declinazione di Protocolli Generali.
I Protocolli trovano attuazione nelle Procedure Interne ed individuando, tra l'altro, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.
- **Codice di Condotta Integrato:** documento attraverso il quale DAS esplicita valori, principi di comportamento, impegni e responsabilità che essa assume verso l'interno e l'esterno.
- **Sistema Disciplinare e Sanzionatorio:** insieme di regole che il personale di lavoro deve osservare in costanza di rapporto, previsto dall'art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori (*"Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti"*).
- **Procedura interna (o procedura aziendale o procedura o normativa interna):** insieme di regole, emanate dalla Funzione aziendale competente, disciplinanti nel dettaglio lo svolgimento di un determinato processo, sottoprocesso ed attività. Le procedure attuano i Protocolli ed individuando, tra l'altro, le responsabilità delle singole entità aziendali, il soggetto responsabile dello svolgimento di una certa fase dell'attività e i controlli previsti.
- **Destinatari del Modello (o Destinatari):** soggetti tenuti all'osservanza del Modello. A titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, rientrano in tale categoria i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti.

Vi rientrano altresì i soggetti incardinati nella struttura organizzativa del Socio Unico che interagiscono con DAS ai sensi dei successivi paragrafi 2.9.1 e 4.2

Talora, si fa riferimento ai Destinatari terzi cioè coloro che, pur essendo esterni alla struttura societaria di DAS, intrattengono con essa rapporti di qualsiasi natura e durata. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono Destinatari terzi le imprese assicuratrici, gli istituti di credito, i partner, i fornitori di beni e servizi, i consulenti, le agenzie di

comunicazione e pubblicità, le società di somministrazione di lavoro, i mass media, gli organismi certificatori, le associazioni di categoria.

- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo. Esemplicativamente, rientrano nella definizione di Soggetto Apicale, i Componenti del Consiglio di Amministrazione - e, quindi, anche il Presidente e l'Amministratore Delegato - i Dirigenti e, più in generale, i soggetti deputati a ruoli di vertice.
- **Soggetti Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali. Esemplicativamente, rientrano nella definizione di Soggetto Sottoposto, tutti coloro i quali operano nella Società in posizione di subordinazione, anche se non formalmente inquadrabili in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposti a direzione e vigilanza di Soggetti Apicali. Peraltro, non possono essere escluse a priori dalla categoria di Soggetto Sottoposto, i liberi professionisti, gli agenti o i lavoratori autonomi (Partita IVA) o legati da altro tipo di rapporto (come il c.d. Stage o lavoratori in somministrazione), ai quali, comunque, DAS chiede il rispetto del presente Modello.
- **Organi Sociali:** Assemblea dei Soci e Consiglio di Amministrazione.
- **Organismo di Vigilanza (o O.d.V.):** Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto 231, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.
- **Personale (o prestatore o dipendente):** tutti coloro che intrattengono con DAS un rapporto di lavoro, di qualunque tipo, di agenzia o di collaborazione.
- **Soggetti pubblici:** Pubbliche Amministrazioni centrali e locali, anche estere e sovranazionali, con particolare, ma non esclusivo, riferimento a: Ministero della Salute, Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, Istituto Superiore di Sanità, Regioni, Comune di Milano, Autorità Giudiziaria, Guardia di Finanza, INPS, INAIL, Direzione Territoriale del Lavoro (DTL), ASL, ISPRA, ARPA, Vigili del Fuoco, Agenzia delle Entrate, Camere di Commercio, Capitaneria di Porto, Questura, Ufficio Territoriale del Governo, Autorità Amministrative Indipendenti, Autorità Pubbliche di Vigilanza in genere e comunque ogni Stazione Appaltante. Ogni altra Pubblica Amministrazione ed ogni altro pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio ed esercente un servizio di pubblica necessità, italiano, straniero o sovranazionale.
- **Statuto dei Lavoratori:** legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento". Concretamente, lo Statuto dei Lavoratori rappresenta la disciplina di riferimento per i rapporti tra personale di lavoro e Società.
- **Violazione del Modello:** a titolo meramente esemplificativo, integra violazione del Modello: qualsiasi atto o comportamento, commissivo od omissivo, doloso o colposo, non conforme

alle prescrizioni contenute nel Modello; la commissione, dolosa o colposa, di un reato presupposto, tentato o consumato; ogni altra violazione delle disposizioni contenute nel Decreto 231.

- **Whistleblowing:** istituto che consente al Destinatario di segnalare riservatamente all’Organismo di Vigilanza eventuali violazioni del Modello, di cui venga a conoscenza in ragione dei propri rapporti con DAS Il *whistleblower* è il Destinatario che segnala all’Organismo di Vigilanza le eventuali violazioni del Modello. Il *Sistema di Whistleblowing* è la procedura che consente ai Destinatari di segnalare all’Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello.

OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Il Documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di DAS, inteso come insieme di regole, operative e deontologiche, predisposte dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi, secondo le previsioni del Decreto 231.

Il Modello è stato predisposto dall’organo dirigente di DAS a seguito di una specifica analisi della propria struttura organizzativa, del suo sistema di controlli interni, delle procedure societarie e delle esperienze acquisite nel corso degli anni: in particolare, l’intento è anche quello di integrare il Modello con le procedure già adottate dalla Società, in adempimento a disposizioni normative cogenti o in adesione a normative volontarie, valorizzando anche queste ultime e aspirando ad un sistema quanto più possibile coerente e coordinato, oltre che di prevedere l’adozione di ulteriori accorgimenti volti ad un migliore presidio dei rischi in ottica 231.

Al fine di garantirne l’efficace attuazione, fermo quanto sopra, il Modello sarà sottoposto a continui controllo, riesame ed aggiornamento - secondo le regole indicate nel Modello stesso - nei casi previsti dalla legge, nonché in funzione dell’evoluzione delle best practice, degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali.

I principi cui si ispira il Modello trovano più sintetica declinazione nel Codice di Condotta Integrato di DAS, che costituisce parte integrante del Modello stesso.

Il Modello ha le seguenti finalità:

- sensibilizzare tutti i Destinatari affinché mantengano comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico - sociali ai quali si ispira DAS;
- potenziare e rendere più efficace la cultura di controllo e di gestione del rischio, con benefici ipotizzabili sia sulla qualità dei servizi erogati ai propri clienti e partner, sia in termini di maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione del personale nella conduzione operativa;
- tutelare l’immagine e la reputazione di DAS verso soci, clienti e tutti gli altri stakeholders;
- potenziare e conservare il sistema di governance, rendendolo aderente ai più elevati standard etici, comportamentali e professionali;
- garantire che tutte le attività aziendali siano gestite in conformità alla normativa vigente.



Attraverso l'adozione del Modello, DAS intende:

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

il tutto nell'ottica di un miglioramento continuo attraverso un processo di verifica e adozione di eventuali misure correttive e/o di mitigazione dei rischi.

1. IL DECRETO 231

1.1 Premessa

Il Capitolo si propone di illustrare gli elementi essenziali del Decreto 231, senza pretesa di esaustività. Ciò in quanto, al fine di una efficace attuazione del modello, riteniamo doveroso fornire, anche al lettore meno esperto, gli strumenti basilari per orientarsi nel tecnicismo proprio della normativa di riferimento.

1.2 Contenuto del Decreto

Il Decreto 231 ha introdotto una particolare responsabilità, definita amministrativa da reato, a carico delle società e, quindi, anche a carico di DAS¹. Essa consegue alla commissione:

- di determinati reati, tassativamente indicati dalla legge (c.d. reati presupposto);
- nell'interesse o vantaggio dell'azienda².

Affinché la Società sia ritenuta responsabile, è necessario che il reato presupposto venga commesso da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa (i Soggetti Apicali, già illustrati nelle Definizioni);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i Soggetti Sottoposti, già illustrati nelle Definizioni)³.

La condotta dei soggetti menzionati integra:

- da un lato, un illecito amministrativo o un reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, punito con sanzione amministrativa o penale;
- dall'altro lato, un illecito a carico dell'azienda, punito con sanzione amministrativa⁴.

¹ Le Sezioni Unite penali della Corte di Cassazione, nel caso ThyssenKrupp (sentenza n. 38343/14), hanno affrontato il tema della natura della responsabilità degli enti. Si tratta di una responsabilità penale, amministrativa o di un tertium genus? La Corte, pur aderendo alla tesi del tertium genus, ha riconosciuto la presenza di una responsabilità molto simile a quella penale.

In tal senso, si era espressa anche la Relazione Ministeriale al Decreto 231: «[...] Con la conseguenza di dar luogo alla nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia [...]».

² L'esatta definizione di «interesse» e «vantaggio», e la loro distinzione, ha suscitato vivaci polemiche. In genere, si ritiene che l'interesse consista nel conseguimento di una determinata finalità, preesistente alla commissione del reato e, quindi, da valutare ex ante. Viceversa, il vantaggio è ogni concreta acquisizione per la società, da valutarsi ex post come conseguenza della commissione del reato.

³ Art. 5, comma 1, Decreto 231.

⁴ Si precisa che la responsabilità amministrativa dell'azienda è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato e si aggiunge a quest'ultima. A dimostrazione si consideri

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

- se il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, l'azienda non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire il reato commesso nel caso di specie. Inoltre, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, deve essere stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (su questo punto si rinvia a quanto illustrato al Capitolo 3). Ancora, il Soggetto Apicale deve aver commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Infine, non deve essersi verificata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 1, Decreto 231);
- se il reato è stato commesso da un Soggetto Sottoposto, l'azienda è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7, comma 1, Decreto 231). Tale inosservanza è esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato il Modello (art. 7, comma 2, Decreto 231).

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

1.3 Ambito di applicazione

Ai sensi dell'articolo 1 del Decreto 231, le disposizioni in quest'ultimo previste si applicano:

- alle aziende fornite di personalità giuridica (le società di capitali, le società cooperative, le fondazioni, le associazioni riconosciute, gli enti privati e pubblici economici, le aziende

l'articolo 8, Decreto 231: «La responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile. b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. L'ente può rinunciare all'amnistia». Per le sanzioni amministrative si vedano i paragrafi 1.4 e seguenti.

⁵ Normalmente, è il Pubblico Ministero a dovere provare la colpevolezza dell'imputato, il quale non è considerato colpevole sino alla condanna definitiva: questo principio, enunciato dalla Costituzione, prende il nome di presunzione di non colpevolezza (art. 27, comma 2, Cost.).

Nel Decreto 231, sembra venga realizzata un'inversione dell'onere della prova per i reati commessi dai Soggetti Apicali, in quanto la società potrà esimersi da responsabilità solamente se in grado di provare le condizioni descritte: pertanto, sembra di essere in presenza di una presunzione di colpevolezza a carico della società.

Nel caso ThyssenKrupp (sentenza n. 38343/14, vedi nota 1), la Corte di Cassazione ha escluso la tesi dell'inversione dell'onere della prova, sostanzialmente ritenendo che: da un lato, il Pubblico Ministero ha comunque l'onere di provare la commissione del reato presupposto da parte di un Soggetto Apicale o Sottoposto, nonché l'interesse o vantaggio della società; dall'altro, una volta assolto a tale onere, spetta alla società offrire la prova liberatoria secondo le regole proprie del Decreto 231.

Ciononostante, la questione rimane dibattuta.

Il problema, per le ragioni indicate, non sembra invece porsi per i reati presupposto commessi dai Soggetti Sottoposti.

private che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione o analogo atto amministrativo);

- alle aziende prive di personalità giuridica (società di persone, i GEIE - Gruppi europei di interesse economico, i consorzi e le associazioni non riconosciute).

Inoltre, secondo lo stesso articolo, tali norme «non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale», ossia le due Camere del Parlamento, le Regioni, le Province, i Comuni, la Corte gli Enti Pubblici Economici (ad esempio ACI), Costituzionale, il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), il Consiglio Superiore della Magistratura (CSM), i partiti politici ed i sindacati.

1.4 Valore ed importanza del Modello

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano soltanto nel caso in cui l'azienda non abbia provveduto ad adottare e attuare un apposito Modello, che consista, anzitutto, nella definizione e nell'applicazione di regole procedurali interne.

Tali regole procedurali interne devono essere idonee a prevenire i reati e a ridurre i rischi di condotte illecite.

L'approccio seguito da DAS è stato di predisporre Protocolli di controllo, dettagliati ed integrati da procedure aziendali ad essi coerenti. I Protocolli rappresentano, comunque, regole generali cui devono sempre ispirarsi le attività dei singoli, **anche nei casi in cui non vi siano specifiche procedure in merito** e, consistendo in regole già di per sé applicabili, costituiscono un presidio di prevenzione dei reati presupposto.

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

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

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

Il Modello di DAS è stato calibrato sulla specifica realtà della Società.

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

In particolare, il Modello deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di DAS in relazione ai reati da prevenire, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, prevedere obblighi di informazione nei confronti

dell'Organismo di Vigilanza, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 6, commi 2 e 3, Decreto 231).

Affinché il Modello abbia valenza esimente, è necessario considerare le indicazioni della dottrina e della giurisprudenza, dando risalto agli elementi di idoneità, efficacia, adeguatezza, specificità e dinamicità del Modello stesso.

1.5 Sanzioni per la società

L'art. 9 del Decreto 231 prevede un sistema sanzionatorio così articolato:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

I seguenti sottoparagrafi sono dedicati all'esame di ciascuna di esse.

1.5.1 Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono irrogate sotto forma di quote. Le quote sono comprese tra un numero non inferiore a cento né superiore a mille, e vengono determinate dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di ciascuna singola quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00⁶, e viene determinato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Non è ammesso il pagamento in forma ridotta.

Al fine di garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice, ed il puntuale adeguamento della sanzione all'effettivo disvalore del fatto, il sistema di commisurazione prevede:

- una prima fase, in cui il Giudice determina il numero delle quote che ritiene congruo per sanzionare il fatto;
- una seconda fase, in cui il Giudice quantifica l'importo di ciascuna singola quota, cioè il suo valore economico, sulla scorta della capacità economica e patrimoniale dell'ente.

1.5.2 Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 231 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

⁶ Originariamente: «[...] minimo di lire cinquecentomila ad un massimo di lire tre milioni [...]».

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, se necessario anche congiuntamente, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e se ricorre almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto 231, ossia:

- se il reato è commesso da un Soggetto Apicale e l'azienda ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti, che si verifica quando la società, già condannata, commette un altro illecito nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

Il Giudice, in alternativa all'applicazione di una misura interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'azienda, può nominare un Commissario giudiziale che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, il cui profitto è però oggetto di confisca. In tale ipotesi, dunque, non viene applicata la misura interdittiva, ma nominato un Commissario per un periodo di tempo pari alla durata della misura interdittiva che doveva essere applicata⁷.

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

- l'azienda ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;

⁷ Art. 15, D.Lgs. 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.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva».

- l'azienda ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- l'azienda ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca.

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

1.5.3 Confisca

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

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

La circostanza che, nel caso di elusione fraudolenta del Modello senza colpa dell'azienda, non sia ravvisabile alcuna responsabilità dello stesso, nulla toglie all'inopportunità che la persona giuridica si giovi dei profitti economici che abbia comunque tratto dall'operato del c.d. amministratore infedele. Per tale ragione, anche in queste ipotesi, è disposta la confisca del profitto del reato⁸.

1.5.4 Pubblicazione della sentenza di condanna

Se è disposta la pubblicazione della sentenza di condanna, questa è pubblicata, a spese della società, nel sito internet del Ministero della giustizia, nonché mediante affissione nel Comune ove la società ha sede principale.

1.6 Reati presupposto

La responsabilità amministrativa delle aziende sussiste esclusivamente per le tipologie di reato indicate tassativamente dalla legge. Per tali figure, oltre alla responsabilità personale dell'autore del reato, si aggiunge una responsabilità autonoma della Società.

1.7 Catalogo dei reati presupposto

L'elenco dettagliato dei reati, comprensivo di esemplificazioni riguardanti le modalità commissive, è contenuto nel documento *Risk Assessment 231* foglio *MAPPATURA DEI REATI*.

1.8 Tentativo di reato

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

⁸ Relazione Ministeriale al D.lgs. 231/2001.

La definizione di delitto tentato è data dall'art. 56, comma 1, c.p., secondo cui «chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto [...] se l'azione non si compie o l'evento non si verifica».

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

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

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

- il reato deve essere commesso da Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto;
- il reato deve rientrare in una delle famiglie di reato presupposto;
- il reato deve essere commesso all'estero;
- la società deve avere la propria sede principale in Italia;
- per il reato non deve procedere lo Stato del luogo in cui esso è stato commesso;
- è necessaria, ove richiesta, la richiesta di procedere contro la società da parte del Ministero della Giustizia o della querela⁹.

In merito ai reati presupposto commessi all'estero occorre distinguere tra un primo gruppo di reati in cui il Decreto 231 si applica sempre e comunque (delitti contro la personalità dello Stato, delitti di falsità in monete e valori, delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, pratiche di mutilazione di organi genitali femminili, abusi di mercato) ed un secondo gruppo in cui occorre stabilire se il reato sia stato commesso all'estero o in Italia.

A proposito di questa seconda categoria, il Decreto 231 non pone alcuna regola particolare per stabilire se un reato sia stato commesso all'estero o in Italia, con la conseguenza che chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana e che 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 o dell'omissione (art. 6 c.p.). È dunque sufficiente che solo una parte (anche minima) dell'azione o della omissione sia commessa in Italia per attrarre l'intero fatto nell'ambito della giurisdizione del nostro Stato.

Per "sede principale" deve intendersi il luogo in cui l'azienda svolge prevalentemente l'attività di direzione ed amministrazione dell'impresa, talché la legge in commento intende sottoporre il reato alla giurisdizione italiana solo se la lacuna organizzativa si è realizzata nel nostro Paese¹⁰.

⁹ Art. 4, Decreto 231: «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. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo».

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

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

A questo proposito ci si regolerà nel seguente modo: qualora l'illecito si consumi nel territorio dello Stato, la società sarà chiamata a rispondere secondo quanto disposto dal Decreto 231¹¹. L'art. 36 del Decreto 231, inoltre, stabilisce che il Giudice penale competente a conoscere del reato presupposto è pure competente a conoscere dell'illecito che da esso deriva e la competenza per l'accertamento di quest'ultimo si radica nel luogo di commissione del reato presupposto. Pertanto, è indifferente, ai fini dell'esercizio della giurisdizione, la circostanza che la sede della società sia all'estero e che all'estero si sia deciso di non adottare il Modello.

¹⁰ Il Decreto 231 non contiene alcuna definizione di "sede principale": tuttavia, la definizione viene tradizionalmente individuata facendo riferimento alla giurisprudenza sviluppatasi intorno all'art. 9, r.d. 267/1942 (c.d. Legge Fallimentare), relativo alla determinazione del Tribunale competente per la dichiarazione di fallimento.

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

¹¹ La sussistenza della giurisdizione italiana si ricava, anche, da altre disposizioni del codice della responsabilità amministrativa da reato: l'art. 34, Decreto 231, rinvia, quanto alla procedura, alle norme del codice di procedura penale e, quindi, anche all'art. 1 di detto codice, che sancisce il principio generale della giurisdizione del Giudice penale. In particolare, si è osservato che: «è quasi ovvio rilevare che sia le persone fisiche che le persone giuridiche straniere nel momento in cui operano in Italia (anche eventualmente, come nel caso in esame, tramite un'Associazione Temporanea d'Impresa) hanno semplicemente il dovere di osservare e rispettare la legge italiana e quindi anche il D.Lgs. 231/01, indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norma che regolino in modo analogo la medesima materia, ad esempio il modello organizzativo richiesto alle imprese per prevenire reati come quelli che si sono verificate scoprire ed eliminare tempestivamente, tramite organismi di controllo e anche con l'adozione di misure disciplinari, situazioni di rischio. Un paragone quasi banale ma assai esplicativo può fare riferimento alle norme in tema di circolazione stradale. È possibile in via di ipotesi, che le norme tedesche o quelle di qualsiasi altro Paese non prevedano che le autovetture immatricolate e circolanti in tale paese abbiano l'obbligo di essere munite di cinture di sicurezza ma ciò ovviamente non toglie che tali autovetture, per accedere alle strade italiane, abbiano l'obbligo di munirsi di tali dispositivi. Vale, sotto il profilo antinfortunistico e con riferimento a qualsiasi norma che abbia una funzione preventiva suscettibile, se non adottata, di conseguenze in termini di responsabilità, della regola della *lex loci*» (Ordinanza Tribunale ordinario di Milano, Gip Salvini, 27 aprile 2004, in *Le società*, 2004, 10, 1275).

2. IL MODELLO 231 DI DAS

2.1 Contenuto e struttura del Modello

Il Modello tiene conto dei contenuti dello Statuto, del Codice di Condotta Integrato, dei principi di gestione ed amministrazione di DAS, della sua specifica struttura organizzativa, nonché del complesso di norme procedurali interne al sistema di controllo.

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

Il Modello fa rinvio alla struttura di governance adottata da DAS così come disciplinata dallo Statuto sociale, ovvero al Consiglio di Amministrazione, posto che, allo stato, non è presente Collegio Sindacale. Rinvia, inoltre, al corpo di deleghe di tempo in tempo vigenti e tiene conto di Procedure interne, adottate sia in adempimento a disposizioni normative cogenti sia in adesione a normative volontarie, Sistemi informatici, Protocolli di Controllo 231 e di tutta la normativa interna vigente.

L'approccio metodologico seguito da DAS si è sostanziato nella predisposizione di Protocolli Generali e Protocolli Speciali, integrati da procedure aziendali ad essi coerenti. I Protocolli rappresentano regole alle quali deve sempre ispirarsi l'attività dei Destinatari, anche in assenza di procedure di dettaglio che disciplinino singoli processi a rischio.

Tale approccio consente, inoltre, attraverso un sistematico rinvio alla normativa aziendale – presupposto operativo e di controllo delle attività a rischio – un adeguamento automatico e immediato dei presidi di prevenzione. In tal modo, non è necessario un intervento modificativo dell'intero Modello per recepire cambiamenti nei processi a rischio.

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

2.2 Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio e relativi presidi

Al fine di definire le misure di contenimento del rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, si è proceduto, preliminarmente, a valutare il rischio come segue.

Premesso che, benché il rischio, inteso come pericolosità di un evento indesiderato, sia generalmente determinato dal prodotto tra la probabilità che l'evento si verifichi e la gravità dei conseguenti danni, in ambito 231 si considera che il danno - costituito dalle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 - sia sempre grave, anche per le ulteriori conseguenze che l'erogazione di una tale sanzione può avere sull'organizzazione a carico di cui è stata emessa (si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alla necessità di dichiarare la sanzione in caso di partecipazione a gare pubbliche o al possibile danno di immagine); conseguentemente, nella valutazione, il rischio è determinato dalla sola probabilità che l'evento indesiderato si verifichi.

2.2.1 Descrizione del processo di valutazione del rischio

Nel valutare il rischio che si verifichi un reato contemplato dal D.Lgs. 231/2001 tra quelli presupposto, si è proceduto innanzi tutto a considerare, con una valutazione di massima prudenza, l'astratta configurabilità di ogni singolo reato in relazione all'attività esercitata da DAS.

Ogniquale volta si sia ritenuto che un reato sia astrattamente configurabile, si è proceduto a svolgere un'analisi approfondita dello stesso in termini di probabilità che l'evento indesiderato si verifichi (Probabilità di Accadimento), effettuata in relazione ad ogni processo/ sottoprocesso/ attività che caratterizza l'organizzazione specifica di DAS, sentiti anche i responsabili di funzione.

Per ogni processo/ sottoprocesso/ attività mappati, è stata poi considerata la presenza di misure tecniche e organizzative volte a mitigare il rischio di commissione dei reati presupposto (Misure di Contenimento del Rischio).

Infine, per ogni processo/sottoprocesso/attività rilevante, è stato individuato il rischio residuo specifico (Rischio Residuo), determinato in funzione del livello di Probabilità di Accadimento e di Misure di Contenimento del Rischio adottate per ognuno di essi.

Il processo è dettagliatamente descritto nel Risk Assessment 231.

Il Risk Assessment fotografa, quindi, il rischio residuo di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nella struttura organizzativa di DAS, evidenziandone eventuali carenze e margini di potenziamento, in un'ottica di miglioramento continuo del sistema di gestione 231, per una maggior tutela dell'azienda e dei suoi interlocutori.

2.2.2 Presidi

Anche all'esito della su descritta valutazione, i presidi di controllo sono stati costruiti nell'ottica di garantire una più efficace copertura contro il rischio di colpa organizzativa.

A tal fine, sono stati predisposti Protocolli, il cui rispetto contribuisce a prevenire il rischio che vengano commessi reati presupposto.

I Protocolli, elaborati in relazione ai singoli processi aziendali esaminati, **costituiscono parte integrante del Modello**.

Nella loro formulazione si è tenuto conto di quanto emerso dal Risk Assessment, dal punto di vista sia della probabilità di accadimento di un evento rilevante, sia della struttura organizzativa di DAS, e in particolare:

- le aree e i processi risultanti a rischio più elevato in base alle fattispecie di reato considerate dal Decreto 231;
- l'associazione dei processi organizzativi e operativi - per i quali si è avuto modo di verificare la sussistenza di un rischio di esposizione all'evento illecito in base a una valutazione preventiva - a ciascuna tipologia di reato presupposto;
- il rischio residuo connesso (alto, medio, basso, trascurabile) relativo ad ogni area/processo;

predisponendo conseguentemente regole e linee applicative (strumenti e presidi), secondo le tecniche riconducibili alla *better regulation*, dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di DAS in relazione ai reati da prevenire.

I Protocolli sono stati predisposti in modo da:

- integrarsi con i processi aziendali e le procedure interne;
- definire criteri, regole e strumenti atti a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- indicare presidi organizzativi e comportamentali di diffusa applicabilità, in grado di prevenire irregolarità nei processi decisorii e illiceità nella gestione, quali fonte di responsabilità ai sensi del Decreto 231.

I Protocolli contengono accorgimenti specifici, fatti di regole interne anche etiche, nonché di strumenti informatici, operativi e di controllo, che sono adottati come rafforzativo delle procedure e dei processi ordinari in vigore.

2.3 Comunicazione e formazione

DAS assicura la più ampia diffusione dei contenuti del Modello a tutti i livelli organizzativi interni. L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda della tipologia di Destinatari interni all'organizzazione a seconda delle funzioni rivestite in azienda ed è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine assicurare la conoscenza delle norme etiche e delle disposizioni del Modello.

In particolare, con riferimento ai Destinatari interni all'organizzazione, alla luce delle attività specifiche degli stessi e della conseguente esposizione al rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, sono state individuati due livelli di rischio:

1. Funzioni a rischio meno elevato: in questa categoria rientrano i tecnici operativi, l'assistente magazzino e l'assistente programmazione;
2. Funzioni a rischio più elevato: in questa categoria rientrano tutte le altre funzioni apicali e sottoposte, oltre che gli agenti.

Per tutti le Funzioni, la formazione è erogata al momento dell'inserimento in azienda e su due livelli: un primo livello, avente carattere generale e comune per tutte le funzioni, e un secondo livello, avente carattere specifico per funzioni omogenee.

La formazione è poi ripresa:

- Funzioni a rischio meno elevato: ogni 3 anni, indicativamente in occasione dell'insediamento dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- Funzioni a rischio più elevato: ogni anno, indicativamente in periodo di bassa stagione;

e, comunque, ogniqualvolta esigenze di aggiornamento o di altra natura lo rendano opportuno.

Al termine di ogni momento formativo, tutte le Funzioni sono sottoposte ad un test di verifica.

I contenuti degli eventi formativi sono predisposti anche alla luce di eventuali novità normative e/o dell'aggiornamento del Modello adottato.

L'attività di comunicazione e formazione è poi supervisionata ed eventualmente integrata dall'Organismo di Vigilanza.

A quest'ultimo, infatti, spetta il compito di:

- promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello di DAS e di sensibilizzare i Destinatari alla sua osservanza;
- promuovere ed eventualmente elaborare interventi di comunicazione e formazione specifici sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa, sull'attività di DAS e sulle norme comportamentali.

L'adozione del Modello viene tempestivamente comunicata a tutti i Destinatari.

Gli aggiornamenti e gli eventuali adeguamenti del Modello sono adottati dal Consiglio di Amministrazione della Società e da quest'ultimo divulgati ai Destinatari attraverso apposite comunicazioni.

La relativa documentazione è resa disponibile, su supporto cartaceo e/o elettronico, presso la sede legale di DAS.

2.4 Destinatari

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

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

Tutti i Destinatari interni all'organizzazione che operano in aree a rischio devono essere opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti della normativa e del Modello (vedi paragrafo 2.3, Comunicazione e formazione). Una puntuale definizione di Destinatario è contenuta nel Capitolo Definizioni.

2.5 Diffusione del Modello

Ogni Destinatario del Modello deve:

- conoscere i contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando le eventuali carenze dello stesso ai soggetti a ciò deputati, anche attraverso i sistemi di Whistleblowing.

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

Ai Destinatari è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione che costituisce il Modello di DAS.

Quanto ai Destinatari interni all'organizzazione, al momento dell'instaurazione del rapporto, la Società consegna ai neoassunti nota informativa, indicante l'indirizzo ove reperire copia del Modello di DAS. Il neoassunto ne prende contezza, dandone atto mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione, impegnandosi, con la medesima, ad osservare il Modello. DAS documenta e conserva la consegna della suddetta informativa, nonché la dichiarazione sottoscritta dallo stesso. Ai componenti degli Organi Sociali di DAS vengono applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per il personale di lavoro. Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i Destinatari interni circa le modifiche apportate al Modello e ogni rilevante cambiamento procedurale o organizzativo.

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

2.6 Formazione

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

L'attività formativa può essere erogata in due diverse modalità:

- sessioni in aula - con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei Destinatari, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- e-learning - attraverso materiale formativo, generale e/o specifico, all'uopo predisposto e messo a disposizione di tutti i Destinatari interni attraverso piattaforme informatiche, seguito da test di verifica di apprendimento.

I contenuti oggetto di formazione vengono adeguati in relazione ad interventi di aggiornamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

La partecipazione dei Destinatari alle attività formative programmate è registrata ed archiviata.

2.7 Sistema sanzionatorio

2.7.1 Introduzione

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

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

Il sistema sanzionatorio viene reso disponibile ai Destinatari e l'Organismo di Vigilanza, con l'ausilio della Funzione aziendale competente, verifica e valuta periodicamente lo stesso.

2.7.2 Violazioni del Modello

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

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

2.7.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

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

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

In ogni caso, per dirigenti, quadri, impiegati, operai, trovano applicazione le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel Contratto Collettivo Nazionale per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Fermo restando i poteri e i doveri facenti capo alla funzione Risorse Umane, il procedimento sanzionatorio relativo alle violazioni del Modello di DAS è attivato anche a seguito dell'accertamento di presunte violazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni, oppure a seguito di segnalazione eseguita anche tramite strumenti di Whistleblowing (per il dettaglio vedi Capitolo 3).

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

L'Organismo di Vigilanza è periodicamente informato in merito ai procedimenti sanzionatori in corso e definiti.

2.7.4 Quadri, impiegati, operai

DAS si è dotata di un codice di condotta e di un sistema sanzionatorio, che tengono in considerazione l'esistenza del Modello e le sue possibili violazioni.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Il procedimento sanzionatorio è regolato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

2.7.5 Dirigenti

DAS si è dotata di un codice di condotta e di un sistema sanzionatorio, che tengono in considerazione l'esistenza del Modello e le sue possibili violazioni.

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

2.7.6 Consiglieri di Amministrazione

DAS informa i propri Consiglieri di Amministrazione in merito all'obbligo di attenersi alle disposizioni del Modello di DAS e del Decreto 231 e che la relativa violazione è sanzionata come previsto nel Modello 231 stesso e, specificamente, nel Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

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

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

Per i Consiglieri di Amministrazione che appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c., DAS si riserva di adottare i provvedimenti più opportuni, ivi comprese le sanzioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi. In tal caso, il procedimento sanzionatorio è regolato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. In ogni caso, sono salve le ulteriori disposizioni sanzionatorie previste dalla legge per la carica di Consigliere di Amministrazione (esemplificativamente, azione di responsabilità).

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

2.7.7 Componenti dell'Organismo di Vigilanza

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

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza che appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c., oltre alla revoca dell'incarico, DAS si riserva di adottare i provvedimenti più opportuni, ivi comprese le sanzioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi. In tal caso, il procedimento sanzionatorio è regolato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

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

2.7.8 Destinatari terzi

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

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

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

2.8 Aggiornamento del Modello

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

L'Organismo di Vigilanza svolge un ruolo di impulso e di iniziativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di aggiornare il Modello¹². Indica, altresì, gli interventi opportuni e le modalità di realizzazione, tenendo conto delle modifiche organizzative intervenute e dei flussi informativi periodicamente ricevuti. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle Funzioni aziendali competenti.

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

¹² Per i dettagli si veda il Capitolo 3.

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

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

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

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

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

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

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto ad aggiornamento triennale.

2.9 Gruppi societari

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

Nei primi anni di applicazione del Decreto 231, per i reati presupposto commessi dalla Società Figlia veniva ritenuta responsabile anche la Società Madre, delineando la c.d. responsabilità di gruppo. Tale scelta veniva giustificata in vario modo.

Una prima impostazione faceva leva sulla responsabilità omissiva della controllante, che trovava la sua norma base nell'art. 40, comma 2, c.p.¹³ La responsabilità omissiva della controllante era desunta dalla posizione di garanzia della holding nei confronti delle controllate, a sua volta ricavabile da principi di prudenza, solidarietà e perizia. In questo senso, era considerata colposa qualsiasi astensione dal comportamento che ci si sarebbe dovuti attendere in quella determinata

¹³ Art. 40, comma 2, c.p.: «Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo»

situazione da un soggetto normale, razionale ed avveduto. Pertanto, la holding doveva vigilare sul comportamento delle “figlie”, con la conseguenza che la commissione di un reato presupposto da parte di una di esse determinava una colpa in vigilando della prima, derivante dall’inosseranza di una regola comportamentale che prescrive un’attività volta ad impedire la commissione del reato presupposto¹⁴.

Una seconda impostazione giustificava la responsabilità della Società Madre per effetto del principio di “risalita della responsabilità nel bilancio consolidato”, operante automaticamente. L’interesse di gruppo era considerato, secondo un rigido automatismo, anche l’interesse di ognuno dei soggetti che compongono l’aggregato societario, in quanto attraverso la sua realizzazione essi conseguono nella maniera più efficiente il proprio scopo economico, sacrificando un “interesse particolare” (della controllata) a favore di un “interesse generale” (di cui sarebbe depositario il Gruppo). Pertanto, l’illecito amministrativo da reato era addebitato alla controllante in seno ad un gruppo di società, se commesso nell’interesse comune del Gruppo, indipendentemente dal fatto che esso ne avesse tratto diretto vantaggio¹⁵. In sintesi, secondo questo orientamento, la holding era automaticamente responsabile, a norma del Decreto 231, per il reato presupposto commesso dalla controllata, poiché per la semplice esistenza del collegamento economico caratterizzante il

¹⁴ Tale impostazione era il frutto di un più ampio orientamento che, all’interno della categoria della responsabilità penale per un evento naturalistico causato dall’inosseranza di una regola comportamentale che prescrive un’attività positiva volta all’impedimento, distingueva:

- da un lato, le ipotesi che hanno ad oggetto l’agire del soggetto, collegato causalmente e naturalisticamente all’evento lesivo, le quali risulterebbero regolate secondo i casi dall’articolo 43, comma 3, c.p. che riguarda il reato colposo e le regole di diligenza, includendo fra tali regole anche norme comportamentali di origine extrapenale o prive di un contenuto specifico e predeterminato;
- dall’altro, l’articolo 40, comma 2, c.p. che consentirebbe di fare riferimento solo a quelle regole comportamentali dotate di vincolatività giuridica e contenuto specifico in quanto derivanti da una fonte determinata, ponendosi in particolar modo come norma speciale rispetto al profilo tipico dell’articolo 43 c.p. (G. Crea, *Le posizioni di garanzia*, pag. 23).

¹⁵ «Quando l’impresa raggiunge consistenti dimensioni aziendali essa può assumere la configurazione di una pluralità di società operanti sotto la direzione unificante di una società Capogruppo o Holding. A ciascuna delle società che compongono il Gruppo può corrispondere un distinto settore di attività, una distinta fase del processo produttivo, una diversa zona territoriale di operatività: ma le azioni di ciascuna di queste società appartengono, in tutto o in maggioranza, ad una ulteriore società, detta appunto società Holding, alla quale spetta la direzione ed il coordinamento dell’intero Gruppo ed all’interno della quale i vari settori sono ricondotti ad economica unità. La scomposizione dell’impresa in una pluralità di società può portare a separare fra loro, facendone oggetto di separate società, le due fondamentali funzioni imprenditoriali: l’attività di direzione da un lato e l’attività di produzione o scambio dall’altro. Si dà così luogo ad una società Capogruppo – che si definisce in questo caso Holding “pura” - che non svolge alcuna attività di produzione o di scambio ma che si limita ad amministrare le proprie partecipazioni azionarie, cioè a dirigere le società del proprio Gruppo (società operanti)» (GIP di Milano, Ordinanza del 20 settembre 2004). Secondo alcuni Autori «è indubitabile che possa essere effettivamente riconosciuto in concreto che l’azione della singola controllata sia stata ispirata dal perseguimento di un interesse che trascende quello proprio (e che quindi può addirittura contrastare con quest’ultimo), ma questo non può [...] essere automaticamente dedotto dalla semplice appartenenza della società ad un gruppo, dovendo invece essere oggetto di specifico accertamento. Ancor meno automatica, poi, può essere l’imputazione dell’etero interesse di gruppo alla controllante, sempre e comunque intesa come la depositaria dello stesso» (L. Pistorelli, *Brevi osservazioni sull’interesse di gruppo quale criterio oggettivo di imputazione della responsabilità da reato*, in *Rivista 231*, 2006, 1, 15).

gruppo di società, poteva ritenersi realizzato requisito dell'interesse e/o del vantaggio stabilito dalla legge, senza che questo fosse oggetto di specifico accertamento a carico della controllante.

Successivamente, quando si è trovata a decidere sull'argomento, la giurisprudenza di legittimità ha in buona parte superato i suesposti orientamenti¹⁶.

La configurabilità della responsabilità di gruppo risulta certamente ammissibile, ma a rigorose condizioni ed escludendo criteri di attribuzione automatica della stessa, che contrasterebbero con il principio della responsabilità personale¹⁷. Difatti, pare ormai pacifico che la natura della responsabilità dell'ente disciplinata dal D.Lgs. n. 231/2001 non possa considerarsi meramente amministrativa, ma quantomeno anche penale e come tale debbe essere compatibile con i principi dettati in tema dalla Costituzione¹⁸.

In aderenza al dettato costituzionale e al principio di legalità, risulta, pertanto, necessario alla configurabilità della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 in capo alla società capogruppo per un reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata il realizzarsi dei criteri d'imputabilità oggettivi e soggettivi prescritti dalla legge stessa.

In primo luogo, le società facenti parti del gruppo conservano un'autonoma e distinta soggettività giuridica, che non viene elisa dal collegamento sottostante a cui il legislatore civile ha attribuito esclusivamente una rilevanza economica¹⁹. Alla luce di tale autonomia soggettiva, occorre, come prima essenziale condizione all'addebito "infragruppo", che l'autore del reato presupposto, commesso nell'attività della società controllata, abbia agito anche avendo una posizione qualificata all'interno della capogruppo e quindi, di fatto, anche in nome e per conto di quest'ultima.

È necessario, dunque, un collegamento soggettivo qualificato tra l'agente e la società imputata. È da escludere l'ipotesi di una responsabilità concorsuale della capogruppo, fondata semplicemente sull'istituto dell'omesso impedimento della condotta altrui (art. 40 c.p.), in ragione della rilevata autonomia delle singole società e del ruolo gestorio attribuito in via esclusiva ai relativi

¹⁶ Corte di Cassazione sez. V Penale, 17 novembre 2010 – 20 giugno 2011, n. 24583; Corte di Cassazione sez. V Penale, 29 gennaio 2013, n. 4324; Corte di Cassazione sez. II Penale, 9 dicembre 2016, n. 52316.

¹⁷ Art. 27 Cost.

¹⁸ Corte di Cassazione sez. U. Penale, 24 aprile 2014, n. 38343, Rv. 261112 "Il sistema normativo introdotto dal D. Lgs. n. 231 del 2001, coniugando i tratti dell'ordinamento penale e di quello amministrativo, configura un *tertium genus* di responsabilità compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza".

¹⁹ A conferma di ciò non va trascurato che, secondo l'orientamento della giurisprudenza (Cfr., ex pluribus, Cass. pen., sez. V, 15 luglio 2008, inedita. Cfr. anche Cass. pen., sez. V, 21 febbraio 2013, in CED, n. 255646), il trasferimento di risorse «infragruppo», ovvero tra società appartenenti allo stesso gruppo imprenditoriale, specialmente quando venga effettuato a vantaggio di una società già in difficoltà economiche, non è consentito e deve essere qualificato come vera e propria distrazione ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 216 r.d. 16 marzo 1942, n. 267, giacché le società, pur appartenendo allo stesso gruppo, sono «persone giuridiche diverse» e, pertanto, i creditori della società depauperata mai potrebbero rivalersi dei loro crediti inseguendo i beni ceduti da una società ad un'altra dotata di un'autonoma personalità giuridica, posto che la garanzia dei creditori è data proprio dal patrimonio sociale, che viene depauperato allorché vengano effettuati trasferimenti di beni ad altra società, con conseguente diminuzione della garanzia (G. Amato, La Cassazione fissa le condizioni che consentono di ipotizzare la responsabilità amministrativa all'interno del gruppo d'impresе, in Rivista 231, 01-2017, pp 193 e ss).

amministratori. Inoltre, non esiste alcuna norma primaria che stabilisca una tale specifica posizione di garanzia in capo alla capogruppo.

Seconda condizione all'addebito infragruppo riguarda il profilo dell'interesse o del vantaggio ex art. 5 D. Lgs. 231/2001.

In base al suddetto articolo, la circostanza che il soggetto abbia agito esclusivamente nel proprio interesse o di terzi esclude la responsabilità dell'ente, anche quando questo abbia avuto un vantaggio indiretto. Se, dunque, si considera il dato della soggettività distinta delle diverse società, è possibile negare rilevanza al vantaggio indiretto che può, quasi automaticamente, realizzarsi per la capogruppo in ragione dell'aumento di redditività o di valore del gruppo stesso.

L'"interesse di gruppo", considerato solo in maniera generica, non può integrare il parametro di legge dell'interesse e/o vantaggio per la capogruppo, poiché questo deve essere perseguito in concreto per la società a cui s'intende addebitare l'illecito²⁰: si tratterebbe altrimenti di un'indiscriminata e perciò indebita espansione della responsabilità. In altre parole, occorre dimostrare che il fatto illecito sia stato commesso con la volontà di soddisfare anche l'interesse della controllante in maniera specifica; quest'ultima, inoltre, deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ulteriore e diversa da quella che consegue all'essere parte del gruppo. È fuori di dubbio che l'azione della controllata possa essere stata ispirata dal perseguimento di un interesse che trascende il proprio come singolo ente, ma ciò non può essere dedotto con un inaccettabile automatismo dovuto alla semplice appartenenza al gruppo. Non, dunque, un indistinto interesse di gruppo, ma un coacervo di interessi che trovano semmai nella dinamica del gruppo una attuazione unitaria attraverso la consumazione del reato²¹.

Riassumendo: ritenendo insuperabile il dato della distinta personalità giuridica delle società che compongono il gruppo, l'attribuzione alla holding della responsabilità per un reato commesso da una propria controllata non può essere desunta automaticamente dall'appartenenza al medesimo gruppo, ma deve conseguire alla verifica della sussistenza delle seguenti condizioni: (1) che il reato presupposto sia stato commesso con la partecipazione di una persona fisica che rivesta una posizione qualificata all'interno della capogruppo e che abbia agito in nome e per conto della stessa; (2) che il reato presupposto sia stato commesso anche nell'interesse o vantaggio diretto della controllante.

²⁰ Corte di Cassazione sez. V Penale, 18 gennaio 2011, n. 24583, Rv. 249820, la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un "gruppo" possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001, del nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della "holding" stessa o dell'altra società facente parte del gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente – per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo - l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale «interesse di gruppo».

²¹ L. Pistorelli, Parametri oggettivi d'imputazione all'ente della responsabilità per il reato di agiotaggio, in Rivista 231, 4-2007, pp. 157 e ss.

Il “nuovo” regime della responsabilità nei Gruppi societari raccomanda alla Capogruppo di istituire protocolli attuativi coordinati e principi comuni del sistema disciplinare. Queste componenti del Modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società del gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo – ove opportuno – disposizioni specifiche²².

2.9.1 Rapporti con il Socio Unico

Come già esplicitato, DAS fa parte del Gruppo Anticimex.

Nello specifico, DAS è interamente posseduta da Anticimex Srl (in prosieguo “Anticimex”) ed è soggetta a direzione e coordinamento di quest’ultima.

Considerato che:

- fin dal marzo 2016, Anticimex ha adottato e costantemente attuato un proprio Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, oltre a propri Codice di Condotta e Sistema Disciplinare e Sanzionatori, nominando altresì un Organismo di Vigilanza, che opera in composizione collegiale di tre membri, di cui due professionisti esterni ad Anticimex stessa;
- gli uffici direzionali di Anticimex sono siti in Milano, come pure la sede di DAS;
- Anticimex è dotata di strutture informatiche e gestionali appositamente studiate per meglio soddisfare le proprie esigenze gestionali, nel pieno e stringente rispetto della normativa di volta in volta applicabile, incluse le disposizioni in materia di trattamento e sicurezza dei dati personali;
- Anticimex può vantare nel proprio organico figure con elevata professionalità ciascuna nel proprio ambito di competenza e operatività e di grande esperienza nel settore del pest control in particolare;
- il ricorso ad alcune delle strutture e delle risorse di Anticimex consentirebbe a DAS:
 - di ottimizzare i propri costi di gestione;
 - di avvalersi di risorse con elevate competenze, professionalità ed esperienza specifica nel mercato in cui opera;

Anticimex Srl e DAS hanno concordemente stabilito di dare vita alle sinergie operativo-funzionali descritte al paragrafo 4.2 che segue, sul presupposto indefettibile della previsione e attuazione, in tutti i contesti interessati:

- di un doppio controllo Anticimex/DAS;

²² A dimostrazione, si consideri la vicenda che ha visto Finmeccanica e le due controllate - AgustaWestland L.t.d. e AgustaWestland S.p.A. - indagate per corruzione internazionale ai sensi del Decreto 231. Nel 2010, l’ex numero uno di Finmeccanica ed il suo corrispondente presso Agusta Westland, erano stati accusati di aver versato al Ministro della Difesa indiano tangenti, allo scopo di ottenere una commessa per la fornitura di elicotteri. Finmeccanica aveva ottenuto l’archiviazione del procedimento essendosi munita di Modello già nel 2003. Da allora lo aveva costantemente aggiornato. Agusta Westland L.t.d. e AgustaWestland S.p.A. non ebbero analogo riconoscimento, poiché sul versante organizzativo le due controllate avevano operato modifiche ed integrazioni al Modello soltanto dopo l’instaurazione del procedimento a loro carico (G. Campalani, Caso India: Modello idoneo ed efficace per Finmeccanica).



- del coinvolgimento di un referente DAS, con adeguata competenza e professionalità, nel processo decisionale eventualmente correlato;
- del riconoscimento ai competenti organi di DAS del **diritto e dovere di discostarsi dalle eventuali indicazioni** che ritenesse **non conformi** a previsioni normative di qualunque natura applicabili a DAS (e del coerente impegno a segnalare tale scostamento ai competenti organi di Anticimex, eventualmente anche a mezzo whistleblowing, e al proprio Organismo di Vigilanza qualora l'indicazione *contra legem* abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001) o comunque non coerenti con i principi di sana e corretta gestione e/o con le politiche e gli obiettivi di DAS;
- **fermi e imprescindibili, sempre e in ogni caso, l'applicazione e il rispetto da parte di tutti i Destinatari DAS dei principi enunciati nel presente Modello e, in particolare, nei Protocolli Generali e Speciali dello stesso.**

Apposito flusso informativo è indirizzato trimestralmente all'Organismo di Vigilanza.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Connotazione

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

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

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

3.2 Requisiti dei componenti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza NON devono:

- essere congiunti di Soggetti Apicali;
- essere legati a DAS da interessi di qualsiasi natura che possano, in atto o potenza, generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro;
- trovarsi nelle condizioni indicate dall'art. 2382 del Codice civile²³;
- avere riportato sentenza di condanna passata in giudicato, decreto penale di condanna divenuto irrevocabile, sentenza di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p., né essere attualmente sottoposti a procedimento per reati in danno dello Stato, reati di partecipazione ad un'organizzazione criminale, di corruzione, riciclaggio, reati commessi in violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente, altre violazioni comunque sanzionate dal Decreto 231.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza disciplina ulteriori cause di ineleggibilità, incompatibilità e revoca (vedi paragrafo 3.4).

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

Laddove ricorrano le situazioni ostative suindicate, il Consiglio di Amministrazione effettua gli opportuni accertamenti notiziandone l'Organismo di Vigilanza. Sentito l'interessato, assegna un congruo per rimuovere perentoriamente la causa ostativa. Decorso invano il termine perentorio, il Consiglio di Amministrazione dichiara decaduto il componente e procede alla sua sostituzione, informandone l'Organismo di Vigilanza.

²³ Art. 2382 c.c.: «Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi».

3.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza risponde ai seguenti requisiti:

- indipendenza e autonomia, anche finanziaria - l'Organismo di Vigilanza, per poter esercitare in piena autonomia e indipendenza le proprie funzioni, dispone di un budget di spesa annuale adeguato a queste ultime e a fare fronte alla acquisizione di consulenze;
- professionalità - i componenti devono essere dotati di competenze tecniche che permettano di svolgere efficacemente la funzione assegnata;
- continuità di azione - per garantire un costante ed effettivo monitoraggio sul Modello della società.

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

Alla luce della specifica realtà di DAS, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza monocratico, connotato da competenze e professionalità in particolare in ambito tributario, oltre che da approfondita conoscenza e comprovata esperienza in generale in ambito D.Lgs. 231/2001.

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

3.4 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

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

3.5 Cessazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per tre anni.

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

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono rinunciare alla propria carica, mediante preavviso di almeno 3 mesi, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata: in tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un nuovo componente.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Ciascun membro può essere revocato con un preavviso di almeno 3 mesi.

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

3.6 Funzioni e poteri e dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila su:

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

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

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza dovrà, a livello operativo, svolgere gli specifici compiti illustrati di seguito.

- Con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza:
 - conduce ricognizioni dell'attività aziendale, al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio;
 - aggiorna le attività relative alle aree a rischio, avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti; allo scopo, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività svolte nelle aree a rischio;
 - verifica, avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti, che le soluzioni organizzative adottate siano adeguate per consentire un'efficace attuazione del Modello.
- Con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza:
 - promuove idonee iniziative per la diffusione, la conoscenza e la comprensione dei principi contenuti nel Modello;
 - raccoglie, elabora, conserva ed aggiorna le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 - conduce indagini interne per accertare eventuali violazioni del Modello.
- Con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio, l'Organismo di Vigilanza:
 - valuta periodicamente, sulla base dei risultati delle attività di verifica e controllo, l'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni contenute nel Decreto 231;
 - propone periodicamente al Consiglio di Amministrazione, sulla base dei risultati delle attività di verifica e controllo: i) l'adeguamento del Modello. ii) l'implementazione del

Modello (predisposizione di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, e così via);

- verifica periodicamente l’attuazione e l’effettiva funzionalità delle azioni correttive proposte.

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

3.7 Operatività e verifiche dell’Organismo di Vigilanza

DAS prevede apposite forme di raccordo tra l’Organismo di Vigilanza e le Funzioni aziendali.

L’Organismo di Vigilanza può avvalersi dell’ausilio delle competenti Funzioni aziendali e di consulenti esterni.

3.8 Obblighi di informazione da parte dell’Organismo di Vigilanza

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

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

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

- azioni correttive, ritenute idonee ad assicurare l’efficacia e l’effettività del Modello;
- carenze organizzative o procedurali tali da esporre DAS al pericolo che siano commessi reati presupposto;
- mancata o carente collaborazione da parte delle Funzioni aziendali di volta in volta interessate.

Gli incontri dell’Organismo di Vigilanza con le Funzioni aziendali e con gli Organi Sociali risultano da processo verbale.

3.9 Obblighi generali di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

La vigilanza sul funzionamento del Modello e l’accertamento di eventuali violazioni dello stesso sono assicurati da una regolare informativa dell’Organismo di Vigilanza proveniente dalle singole Funzioni aziendali, come previsto dall’art. 6, comma 2, lett. d, Decreto 231.

Tale obbligo, rivolto alle Funzioni aziendali che operano nelle aree a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all’Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all’attività di vigilanza:

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV			
ATTIVITA' DA SEGNALARE	TEMPISTICA	CONTENUTO	PERSONALE CHE DEVE SVOLGERE LA SEGNALAZIONE
Informazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, da Autorità Pubbliche di Vigilanza o altre Autorità, dalle quali risulti lo svolgimento di indagini relative a reati presupposto	Immediata e comunque nel flusso informativo Trimestrale	Documento contenente l'informazione	Responsabile della Funzione che ha ricevuto l'informazione
Attività ispettiva, accertamento o verifica da parte di autorità	Immediata e comunque nel flusso informativo Trimestrale	Documenti inerente all'attività – date di inizio e fine - esito	Responsabile della Funzione sottoposta alla verifica
Contratto con consulenti/professionisti di importo superiore ad € 5.000,00	Trimestrale	Consulente/Professionista, oggetto del contratto ed importo	Responsabile della Funzione coinvolta
Ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure	Trimestrale	Verbale del CdA/Procura	Amministratore Delegato
Cambiamenti organizzativi o di business	Trimestrale	Descrizione/Organigramma	Amministratore Delegato
Adozione di nuove procedure o la modifica delle procedure esistenti.	Trimestrale	Nuova procedura	Responsabile Qualità e Ambiente
Atti emanati dal soggetto pubblico che incidono sulla gestione di DAS	Trimestrale	Estremi dell'atto	Responsabile della funzione competente
Nuove disposizioni/procedure da parte della Casa Madre	Trimestrale	Disposizione/procedura	Amministratore Delegato
Riepilogo reclami clienti e non conformità	Trimestrale	Riepilogo	Responsabile Qualità e Ambiente

Segnalazioni di modifiche a procedure e/o processi / adozione di nuove procedure che comportano una variazione nel trattamento di dati personali	Trimestrale	Descrizione	Responsabile della Funzione che ha ricevuto l'informazione
Mala gestio aziendale/ogni violazione del Modello	Immediata e comunque nel flusso informativo Trimestrale	Descrizione	Chiunque ne venga a conoscenza, attraverso gli appositi canali di comunicazione
Eventuali criticità emerse nei rapporti con il Socio Unico	Immediata e comunque nel flusso informativo Trimestrale	Descrizione	Responsabile della funzione competente

L'Organismo di Vigilanza può sempre richiedere integrazioni e approfondimenti in merito alle informazioni trasmesse dalle Funzioni aziendali.

3.10 Whistleblowing

DAS predispone un sistema di whistleblowing, inteso come procedura che consente ai Destinatari di segnalare riservatamente all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello.

I Destinatari segnalano le violazioni del Modello all'Organismo di Vigilanza, delle quali siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con DAS, attraverso il sistema di Whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere effettuate nel pieno e stringete rispetto del principio di buona fede.

L'Organismo di Vigilanza istituisce una casella di posta elettronica dedicata, cui inoltrare le predette segnalazioni: odv@dasdisinfestazioni.it.

A seguito della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza svolge le investigazioni necessarie e valuta le eventuali ed opportune misure da adottare. L'Organismo di Vigilanza:

- garantisce la conservazione dei dati ricevuti;
- informa il segnalante ed il segnalato degli sviluppi delle investigazioni.

3.10.1 Contenuto della comunicazione

DAS individua il contenuto minimo della segnalazione. In ogni caso, la segnalazione contiene l'indicazione:

- del soggetto segnalante, il quale deve dichiarare se ha un interesse collegato alla comunicazione; DAS garantisce l'assoluta riservatezza sulla identità dello stesso;

- del soggetto al quale il Destinatario ritenga imputabile la violazione del Modello; DAS garantisce di minimizzare allo stretto indispensabile la diffusione di informazioni in merito all'identità dei soggetti segnalati e all'oggetto della segnalazione;
- degli elementi utili alla ricostruzione della violazione del Modello e alla sua verifica.

3.10.2 Tutela del whistleblower

DAS predispone forme di whistleblowing conformi alla legislazione in materia di protezione e trattamento dei dati personali.

L'identità del segnalante è riservata. Non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Nello specifico, il prestatore di lavoro che abbia segnalato violazioni del Modello all'Organismo di Vigilanza non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, incidenti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla predetta segnalazione.

3.11 Verifiche

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

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

Delle verifiche è redatto processo verbale.

4. GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DI DAS

La corporate governance di DAS è l'insieme di regole finalizzate a individuare competenze e responsabilità degli Organi Sociali, del management e di tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione, tenuto conto della struttura della stessa.

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

Essa costituisce un ulteriore presidio in grado di garantire la protezione degli interessi sottesi al Decreto 231.

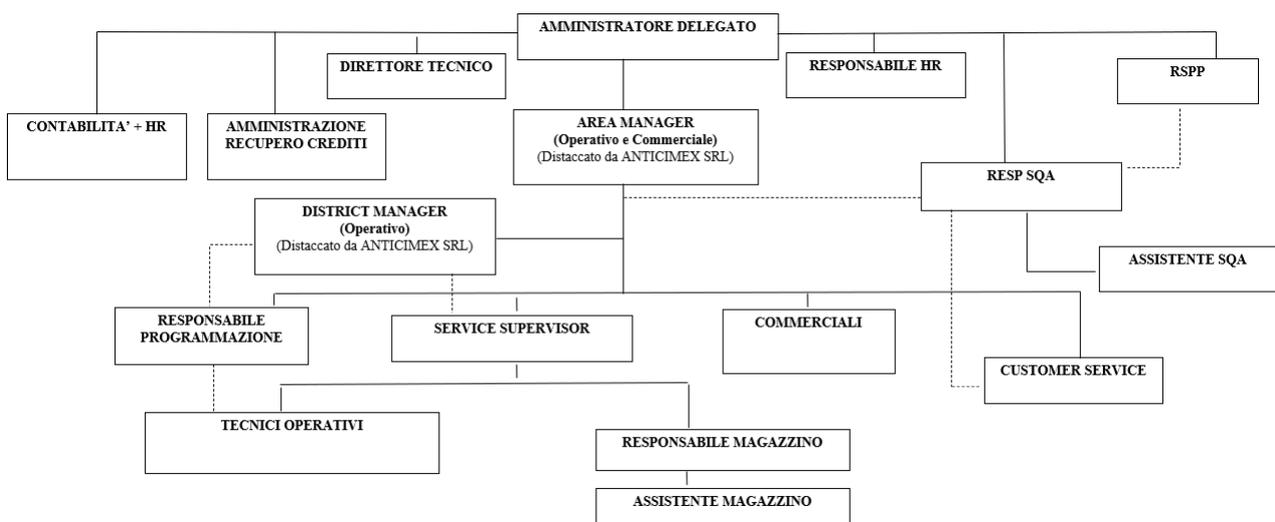
La corporate governance di DAS è delineata tenendo conto delle previsioni di legge e Statuto, delle best practice in materia di governo societario, nonché delle caratteristiche dimensionali precipe della Società.

4.1 Struttura organizzativa

DAS è caratterizzata da una struttura organizzativa funzionale (verticale).

Il vertice aziendale è rappresentato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, a cui riportano:

- il Preposto alla Gestione Tecnica ex D.M. 274/1997;
- gli altri responsabili di funzione, come rappresentato nell'organigramma aziendale tempo per tempo vigente, a cui si rinvia, e di cui si riporta di seguito la versione vigente al momento dell'approvazione del presente documento (Organigramma Funzionale Rev. 19 del 07/11/2022).



4.2 Interazioni con il Socio Unico

Alla luce delle considerazioni svolte e fermi i presupposti irrinunciabili illustrati nel paragrafo 2.9.1 che precede, DAS e il proprio Socio Unico Anticimex hanno concordemente stabilito di:

- distaccare due figure da ANTICIMEX SRL a DAS, inserendo le medesime nell'organigramma di quest'ultima, con mansioni rispettivamente di Area Manager, a supervisione della struttura commerciale e operativa in generale, e District Manager, a supervisione della struttura operativa in particolare; a presidio anche dei rischi connessi a tali funzioni, oltre che le altre Procedure e le Istruzioni Operative, si indicano specificamente il protocollo 07 - Protocollo contratti e verifica controparte, la PO-Q 06 - Politica dei prezzi;
- dare vita a significative sinergie operativo-funzionali, accentrando in Anticimex le seguenti attività:
 - gestione del personale;
 - gestione qualità e ambiente;
 - recupero crediti;
 - revisione contratti e gestione delle procedure di gara;
 - gestione degli acquisti;
 - supporto legale;
 - facility management;
 - supporto tecnico specialistico nelle attività core business;
 - supporto tecnico informatico;
 - supporto marketing, gestione sito internet e eventuali social media;

ed estendendo a DAS l'impiego dei seguenti programmi, servizi e tools informatici:

- programma gestionale commerciale;
- programma gestionale di amministrazione, contabilità e fatturazione;
- portale presenze dipendenti;
- portale AWR e applicazione mobile ad uso del personale tecnico;
- servizi Microsoft Azure e Microsoft 365;
- servizi di file service;
- servizio di connettività internet e MPLS;
- computer, palmari e smartphone;

regolando i conseguenti rapporti attraverso la stipula di uno specifico contratto di appalto di servizi, che preveda, a fronte dell'erogazione di questi ultimi, un corrispettivo coerente con una proporzionata partecipazione da parte di DAS ai costi sostenuti da Anticimex.

Di detta centralizzazione delle attività nel Socio Unico si è tenuto conto e dato atto nella predisposizione dei Protocolli 231 e delle Procedure di DAS che disciplinano i relativi processi o comunque quelli in cui dette attività si riverberano.

4.3 Corporate Governance

Nell'intento di improntare le proprie attività a principi di buon governo e di sana e corretta gestione, DAS ha sviluppato un insieme di strumenti di governance che vengono sottoposti ad una



continua verifica da parte del Consiglio di Amministrazione ed adeguati all'evolversi del contesto normativo, delle prassi operative e dei mercati.

Tali strumenti sono periodicamente monitorati, al fine di verificarne la corretta applicazione all'interno dell'organizzazione aziendale.

Per il dettaglio si rinvia a:

- Statuto di DAS S.r.l.
- Sistema di deleghe e procure.
- Organigrammi.
- Mansionari.
- Procedure interne.
- Istruzioni operative.
- Processi.
- Certificazioni UNI EN ISO.
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
- Whistleblowing Policy.
- Altra normativa interna.