



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001 E S.M.I.
- PARTE GENERALE -**

STORIA DEL DOCUMENTO

VERSIONE	DATA	APPROVATO DA
01	09.09.2025	Delibera del CdA del 09.09.2025 firma dell'A.D. – Dott. Alexander Gallmetzer
Prima stesura		

INDICE

1. INTRODUZIONE	5
1.1. DEFINIZIONE GLOSSARIO	5
1.2. PREMessa	7
1.3. SCOPO DEL DOCUMENTO	7
1.4. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DOCUMENTO	8
2. IL DECRETO	9
2.1. DESCRIZIONE	9
2.1.1. Oggetto	9
2.1.2. Caratteristiche	9
2.1.3. Il Valore Aggiunto	10
2.1.4. L'adeguatezza ed efficacia del Modello Organizzativo	10
2.2. FATTISPECIE DI REATO	11
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	22
3.1. ARCHITETTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	22
3.2. ADOZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	22
3.3. INTERPRETAZIONE DEL MODELLO ORGAZZATIVO	23
4. PRINCIPI ED ETICA DI DERGA CONSULTING	24
4.1. CODICE ETICO DERGA CONSULTING	24
4.1.1. Introduzione	24
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
5.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
5.2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
5.2.1. Indipendenza e autonomia	27
5.2.2. Professionalità	28
5.2.3. Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo	28
5.2.4. Continuità di azione	28
5.2.5. Acquisizione delle informazioni	29
5.2.6. Riporto agli Organi sociali	29
5.3. NOMINA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
5.4. RINUNCIA, REVOCA, E SANZIONI	30
5.5. FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
5.6. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
5.6.1. Segnalazione da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi (whistleblowing)	34
5.6.1.1. Modalità di Segnalazione - Forma Scritta	35
5.6.1.2. Modalità di Segnalazione - Cartacea	35
5.6.1.3. Modalità di Segnalazione - Forma Orale	36
5.6.2. Gestione delle informazioni	36

5.7. RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE-----	36
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE-----	38
6.1. FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE-----	38
6.2. MISURE VERSO I DIPENDENTI-----	38
6.3. MISURE VERSO I DIRIGENTI-----	40
6.4. MISURE VERSO I MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE-----	40
6.5. MISURE VERSO IL COLLEGIO SINDACALE-----	41
6.6. MISURE VERSO TERZI-----	41
7. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE-----	42
7.1. COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO-----	42
7.1.1. Comunicazione e formazione in generale-----	42
7.1.2. Comunicazione e formazione-----	43
7.2. DIFFUSIONE VERSO L'ESTERNO-----	43

1. INTRODUZIONE

1.1. DEFINIZIONE GLOSSARIO

I seguenti termini usati nel Modello Organizzativo avranno il seguente significato	
Azienda	Indica DERGA CONSULTING S.p.a. con sede in NOI Techpark – Building D3, Via G. Brida 4, 39100 Bolzano
Area aziendale	Si intende un settore aziendale che può comprendere una o più Funzioni aziendali.
ATI	Si intende l'associazione temporanea d'impresa finalizzata alla partecipazione a gare d'appalto pubbliche o alla stipulazione di contratti di appalto tra privati.
Attività aziendale	Si intende l'ordinaria operazione aziendale svolta nell'ambito delle mansioni attribuite alla specifica Funzione aziendale.
Attività sensibile o Processo sensibile	Si intende un'operazione o una serie di operazioni svolte ordinariamente dal personale dipendente nell'ambito delle proprie mansioni e che, per la loro caratteristica, richiedono l'applicazione di specifici controlli al fine di limitare l'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.
Codice Etico	Indica i principi etici della Società finalizzati ad evitare comportamenti che possono comportare le fattispecie di reato previste dal Decreto.
Collaboratore	Si intende il soggetto esterno alla Società che svolge un'attività lavorativa a tempo determinato per l'azienda in base a specifico contratto regolamentato dalla legge.
Collegio Sindacale	Si intende il collegio sindacale in carica della Società.
Consulente	Si intende il soggetto esterno alla Società che svolge un'attività professionale non continuativa ed in piena autonomia a favore della stessa in base a specifico accordo contrattuale.
Decreto oppure Decreto 231	Indica il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n° 231 e successive modificazioni e integrazioni.
Direttori/Dirigenti	Si intendono i lavoratori preposti alla direzione di una o più Aree aziendali con autonomia decisionale a cui compete promuovere, gestire e coordinare la realizzazione degli obiettivi aziendali.
Funzione aziendale	Si intende una serie di attività che hanno la medesima natura, riunite tra loro perché riguardanti il medesimo oggetto operativo e finalizzate alla realizzazione degli obiettivi d'impresa.
Linee Guida di Confindustria	Si tratta delle linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate da ultimo nel luglio 2021).

I seguenti termini usati nel Modello Organizzativo avranno il seguente significato	
Mappatura dei Rischi	Si intende la documentazione predisposta da DERGA CONSULTING S.p.a. che (i) analizza le attività “sensibili” della Società con riferimento ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto, (ii) ne sintetizza i protocolli posti in essere per contrastare i rischi di reato, (iii) rinvia, dove applicabile, alla documentazione più estesa dei controlli e delle procedure disponibile nel sistema aziendale, e (iv) indica analiticamente i livelli di responsabilità per la corretta applicazione delle regole aziendali.
Modello Organizzativo o Modello 231	Indica il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati predisposto dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Organigramma	Si intende il sistema di rappresentazione delle varie funzioni aziendali organizzate per lo svolgimento dell’Attività aziendale secondo i relativi rapporti gerarchici intercorrenti.
Organismo di Vigilanza oppure OdV	L’organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo di cui all’art. 6 del Decreto nominato dalla Società.
Outsourcing	Si intende l’esternalizzazione di Attività aziendali. In pratica, il ricorso ad imprese esterne per lo svolgimento di alcune Funzioni aziendali.
DERGA CONSULTING	Indica DERGA CONSULTING S.p.a., con sede in NOI Techpark – Building D3, Via G. Brida 4, 39100 Bolzano
RTI	Si intende il raggruppamento temporaneo d’imprese finalizzato alla partecipazione a gare d’appalto pubbliche o alla stipulazione di contratti di appalto tra privati.
Sistema disciplinare	Si intende il sistema disciplinare di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.
Società	Indica DERGA CONSULTING S.p.a., con sede in NOI Techpark – Building D3, Via G. Brida 4, 39100 Bolzano
Soggetti Apicali	Si intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso di cui al l’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.
Soggetti Subordinati	Si intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui al l’art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.
Soggetti destinatari	Sono i soggetti sia dipendenti che terzi rispetto alla Società ai quali sono indirizzati i principi etici, le istruzioni operative ed il Modello Organizzativo nel suo insieme, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti.

1.2. PREMESSA

1.2.1 – Il decreto legislativo 8 Giugno 2001 n°231 ha introdotto nel nostro ordinamento la “*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”. In base a tale nuova disciplina, nel caso in cui vengano commessi i reati previsti nel Decreto e secondo le condizioni ivi specificate, la Società (in quanto entità legale) può essere ritenuta direttamente responsabile, a meno che non dimostri di avere adottato un modello di organizzazione, di gestione e di controllo tale per cui l’azione sia stata commessa da una singola persona, in violazione alle disposizioni aziendali.

1.2.2 – DERGA CONSULTING S.p.a. confida sull’integrità del comportamento di tutti i propri dipendenti per mantenere un idoneo livello di applicazione delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo. Conseguentemente, il mancato rispetto (in tutto o in parte) delle disposizioni definite nel presente Modello Organizzativo (e delle altre disposizioni correlate), sarà considerato da DERGA CONSULTING come un abuso della fiducia riposta nei confronti del dipendente che non rispetta le direttive aziendali. Pertanto, la non osservanza di dette disposizioni potrà comportare l’applicazione di appropriate sanzioni disciplinari.

1.3. SCOPO DEL DOCUMENTO


1.3.1 - Il presente documento costituisce e descrive il Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel Decreto.

1.3.2 - Il presente Modello Organizzativo, è elaborato tenendo in considerazione del complesso delle Procedure e dei Regolamenti formalizzati in DERGA CONSULTING con la disciplina e le previsioni del Decreto.

L’obiettivo è quello di integrare il complesso delle norme di condotta, principi, Procedure di DERGA CONSULTING, nonché, tutti gli strumenti organizzativi e i controlli preventivi esistenti per dare attuazione alle prescrizioni del Decreto.

Questo permette:

- il mantenimento del Sistema di governance già in essere; agendo sui processi che, direttamente o indirettamente, possono influenzare il sistema di gestione aziendale proprio di DERGA CONSULTING e il Modello Organizzativo;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2025	Pag. 7 di 44
	PARTE GENERALE		

- di adottare, successivamente, anche altri Sistemi di governance (normativi, cogenti o volontari) sempre in maniera integrata.

Il presente documento costituisce il primo punto di riferimento per valutare l'idoneità di DERGA CONSULTING alle prescrizioni dettate dal Decreto.

1.4. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DOCUMENTO

1.4.1 - Il presente Modello Organizzativo è applicabile per tutte le sedi di DERGA CONSULTING S.P.A., sede legale in NOI Techpark – Building D3, Via G. Brida 4, 39100 Bolzano

1.4.2 – Le prescrizioni del presente documento si applicano a tutti i dipendenti di DERGA CONSULTING che, a qualsiasi titolo, sono partecipi e/o gestiscono i processi ed attività di riferimento, e/o dati e informazioni connesse e, ove applicabili, nei confronti di tutti i Soggetti Destinatari.

Infatti, secondo il Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:


- da Soggetti Apicali;
- da Soggetti Subordinati.

DERGA CONSULTING non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4.3 – Il presente documento sarà soggetto a revisione periodica da parte di DERGA CONSULTING, per opera dell'Organismo di vigilanza e/o del Consiglio di Amministrazione, in funzione del principio del miglioramento continuo posto alla base del sistema di governo dei processi aziendali.

Il Modello Organizzativo, quindi, potrà subire delle modifiche a discrezione della Società stessa a seguito di modifiche derivanti dall'osservanza delle norme giuridiche in materia e loro integrazioni e variazioni.

In ogni caso, i principi e le metodologie del presente Modello Organizzativo definito da DERGA CONSULTING troveranno applicazione anche con riferimento a eventuali ulteriori ipotesi di reato che, a seguito di intervento legislativo dovessero assumere rilievo in ordine alla responsabilità amministrativa della Società.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <hr/> <p style="text-align: center;">PARTE GENERALE</p>	<p>Edizione 01/2025</p>	<p style="text-align: right;"><i>Pag. 8 di 44</i></p>
---	---	-----------------------------	---

2. IL DECRETO

2.1. DESCRIZIONE

2.1.1. Oggetto

Con il Decreto si introduce nel nostro ordinamento giuridico il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, quando specifici reati sono commessi dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Subordinati, qualora tali reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società stessa (superamento del principio "*societas delinquere non potest*").

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

2.1.2. Caratteristiche

Le società si spingono sempre più verso la definizione di piani e programmi tendenti alla prevenzione di eventi dannosi per le stesse; per cui la previsione di un Modello Organizzativo permette di dare le indicazioni necessarie a prevenire l'insorgere di potenziali criticità, definendo ove possibile, opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio.

A tal fine Confindustria ha emanato le Linee Guida di Confindustria per la costruzione di modelli organizzativi ai sensi del Decreto.

In estrema sintesi, possiamo riassumere le aree di intervento individuate nelle Linee Guida di Confindustria, come segue:

- individuazione degli ambiti aziendali di attività e dei vari processi a rischio (operazioni contabili, attività di business, partecipazione a gare, etc.);
- individuazione dei rischi potenziali e delle condizioni per la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della società;
- nomina di un organismo di vigilanza che sia a diretto riporto del vertice interno aziendale, indipendente, autorevole, adeguato, autonomo, non occasionale;
- definizione di responsabilità e attività finalizzate alla appropriata gestione delle attività;
- definizione di processi e procedure interne, atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio;

- definizione dei meccanismi di comunicazione da parte dell'organismo di vigilanza verso i vertici della società e viceversa;
- definizione dei meccanismi di comunicazione da parte dei soggetti destinatari del Decreto verso l'organismo di vigilanza e viceversa;
- predisposizione di un codice etico;
- previsione di un sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori, in caso di violazione del modello organizzativo.

2.1.3. Il Valore Aggiunto

Dotare la Società un Modello Organizzativo atto a prevenire i reati, costituisce una scelta strategica per la Società stessa e per i soci, dando la possibilità di:

- poter perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando la suddivisione di competenze e responsabilità;
- poter assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto ogni qualvolta ciò venga richiesto nell'ambito dei rapporti contrattuali (es. gare pubbliche);
- migliorare l'immagine presso i clienti, il mercato e verso l'esterno in generale.

Oltre al valore aggiunto derivante dall'implementazione di un Sistema di governance, il Decreto prevede la possibilità di andare esenti dalle responsabilità e dalle conseguenti sanzioni quando si verifica un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto, nel caso il Modello Organizzativo venga efficacemente adottato.

2.1.4. L'adeguatezza ed efficacia del Modello Organizzativo

È importante evidenziare che l'accertamento della responsabilità della Società viene effettuato anche attraverso la valutazione della adeguatezza ed efficacia del Modello Organizzativo e, quindi, il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati che il giudice è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale.

2.2. FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato previste dal Decreto, che possono configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono quelle espressamente previste e sono comprese nelle seguenti categorie:

art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
	Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.) Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis)
Art. 24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
	Documenti informatici (art. 491-bis c.p.) Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o

	<p>interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635- quater.1 c.p.) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.) Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640- quinquies c.p.) Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105) Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.)</p>
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
	<p>Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) Associazione di tipo mafioso anche straniere (art.416-bisc.p.) Scambio elettorale politico-mafioso (art.416-terc.p.) Sequestro di persona a scopo di estorsione (art.630c.p.) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91) Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)</p>
Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
	<p>Concussione (art. 317 c.p.) Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.) Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.) Pene per il corruttore (art. 321 c.p.) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)</p>

	Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.)
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
	<p>Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)</p> <p>Alterazione di monete(art.454c.p.)</p> <p>Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)</p> <p>Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art.457c.p.)</p> <p>Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)</p> <p>Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)</p> <p>Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)</p> <p>Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art.464c.p.)</p> <p>Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)</p> <p>Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.)</p>
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria ed il commercio
	<p>Turbata libertà dell'industria o del commercio (art.513c.p.)</p> <p>Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)</p> <p>Frodi contro le industrie nazionali (art.514c.p.)</p> <p>Frode nell'esercizio del commercio (art.515c.p.)</p> <p>Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516c.p.)</p> <p>Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art.517c.p.)</p> <p>Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)</p> <p>Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)</p>
Art. 25-ter	Reati societari
	False comunicazioni sociali (art.2621c.c.)

	<p>Fatti di lieve entità (art.2621-bis c.c.)</p> <p>False comunicazioni sociali delle società quotate (art.2622 c.c.)</p> <p>Impedito controllo (art.2625, comma2 c.c.)</p> <p>Indebita restituzione di conferimenti (art.2626 c.c.)</p> <p>Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art.2627c.c.)</p> <p>Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)</p> <p>Operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629c.c.)</p> <p>Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art.2629-bisc.c.)</p> <p>Formazione fittizia del capitale (art.2632c.c.)</p> <p>Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633c.c.)</p> <p>Corruzione tra privati (art.2635c.c.)</p> <p>Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635-bis c.c.)</p> <p>Illecita influenza sull'assemblea (art.2636c.c.)</p> <p>Aggiotaggio (art.2637c.c.)</p> <p>Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)</p> <p>False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)</p>
--	---

Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico
	<p>Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)</p> <p>Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)</p> <p>Circostanze aggravanti e attenuanti (art.270-bis.1c.p.)</p> <p>Assistenza agli associati(art.270-terc.p.)</p> <p>Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art.270-quater c.p.)</p> <p>Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1)</p> <p>Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)</p> <p>Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L.n.153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.)</p> <p>Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art.270-quinquies.2 c.p.)</p> <p>Condotte con finalità di terrorismo (art.270-sexiesc.p.)</p> <p>Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)</p>

	<p>Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art.280-bisc.p.)</p> <p>Atti di terrorismo nucleare (art.280-terc.p.)</p> <p>Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art.289-bis c.p.)</p> <p>Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.)</p> <p>Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)</p> <p>Cospirazione politica mediante accordo (art.304c.p.)</p> <p>Cospirazione politica mediante associazione (art.305c.p.)</p> <p>Banda armata formazione e partecipazione (art.306c.p.)</p> <p>Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art.307c.p.)</p> <p>Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L.n. 342/1976, art. 1)</p> <p>Danneggiamento delle installazioni a terra (L.n.342/1976, art.2)</p> <p>Sanzioni (L.n.422/1989, art.3)</p> <p>Pentimento operoso (D.Lgs.n.625/1979, art.5)</p> <p>Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)</p>
Art. 25- quater-1	Politiche di mutilazione degli organi genitali femminili
	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.)
Art. 25- quinqes	Delitti contro la personalità individuale
	<p>Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art.600c.p.)</p> <p>Prostituzione minorile (art.600-bisc.p.)</p> <p>Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)</p> <p>Detenzione o accesso a materiale pornografico (art.600-quater)</p> <p>Pornografia virtuale (art.600-quater.1c.p.)</p> <p>Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinqes c.p.)</p> <p>Tratta di persone (art.601c.p.)</p> <p>Acquisto e alienazione di schiavi (art.602c.p.)</p> <p>Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art.603-bisc.p.)</p> <p>Adescamento di minorenni (art.609-undeciesc.p.)</p>
Art. 25-sexies	Abusi di mercato (i c.d. di "market abuse")
	<ul style="list-style-type: none"> • Manipolazione del mercato (art.185 D.Lgs. n.58/1998)

	<ul style="list-style-type: none"> Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)
	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 quinquies TUF)
	<p>Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)</p> <p>Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)</p>
Art. 25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
	<p>Omicidio colposo (art. 589 c.p.)</p> <p>Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)</p>
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
	<p>Ricettazione(art.648c.p.)</p> <p>Riciclaggio (art.648-bis c.p.)</p> <p>Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.648-ter c.p.)</p> <p>Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)</p>
Art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
	<p>Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)</p> <p>Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)</p> <p>Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)</p> <p>Trasferimento fraudolento di valori (art.512-bis)</p>
Art. 25-octies.1, comma 2	Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
	<p>Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:</p> <p>a. se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote;</p>

	b) b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
	<p>Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)</p> <p>Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n.633/1941 comma 3)</p> <p>Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 1)</p> <p>Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 2)</p> <p>Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n.633/1941) [modificato dalla L. n. 166/2024]</p> <p>Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941)</p> <p>Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive</p>

	ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n.633/1941)
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
Art. 25 undecies	Reati ambientali
	<p>Inquinamento ambientale (art.452-bisc.p.) Disastro ambientale (art.452-quaterc.p.) Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquiesc.p.) Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies c.p.) Circostanze aggravanti (art.452-octiesc.p.) Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.) Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6) Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs n.152/2006, art. 137) Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs n.152/2006, art. 256) Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs n. 152/2006, art. 257) Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art.259) Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs n.152/2006, art. 258) Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art.452-quaterdecies c.p.) False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 260-bis) Sanzioni (D.Lgs.n.152/2006, art. 279) Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs.n.202/2007, art.8) Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs.n.202/2007, art.9) Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanzelesive (L.n.549/1993 art. 3)</p>

Art. 25 duodecies	Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art.12, comma 3,3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998)
Art. 25 terdecies	Reati di Xenofobia e Razzismo
	Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)
Art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
	Frodi in competizioni sportive (art.1, L.n.401/1989) Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art.4 L.n. 401/1989)
Art. 25 quinquedecies	Reati Tributari
	Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000) Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs.n.74/2000) Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000) Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000) Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs.n. 74/2000) Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs.n.74/2000) Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs.n.74/2000) Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)
Art. 25 sexiesdecies	Contrabbando
	Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. n. 141/2024) Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. n. 141/2024) Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. n. 141/2024) Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. n. 141/2024)

	<p>Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. n. 141/2024)</p> <p>Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. n. 141/2024)</p> <p>Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. n. 141/2024)</p> <p>Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. n. 141/2024)</p> <p>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024)</p> <p>Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 D.Lgs. n. 141/2024)</p> <p>Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. n. 141/2024)</p> <p>Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/1995)</p> <p>Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. n. 504/1995)</p> <p>Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995)</p> <p>Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995)</p> <p>Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995)</p> <p>Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. n. 504/1995)</p> <p>Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995)</p>
Art. 25 septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
	<p>Furto di beni culturali (art.518-bisc.p.)</p> <p>Appropriazione indebita di beni culturali (art.518-terc.p.)</p> <p>Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)</p> <p>Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art.518-octies c.p.)</p> <p>Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art.518-noviesc.p.)</p> <p>Importazione illecita di beni culturali (art.518-deciesc.p.)</p> <p>Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art.518-undeciesc.p.)</p> <p>Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)</p>

	Contraffazione di opere d'arte (art.518-quaterdeciesc.p.)
Art. 25 duodevices	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
	Riciclaggio di beni culturali (art.518-sexiesc.p. Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.518-terdecies c.p.)
art. 10 della l. 146/2006	relativo ai reati transnazionali di favoreggiamento personale, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, nonché i reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 286/1998

Si rimanda all'**All. 1 – Catalogo Reati Presupposto – per una descrizione più completa**

La Società può essere chiamata a rispondere in relazione ai reati contemplati nel Decreto, anche se commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale e purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui e' stato commesso il fatto.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. ARCHITETTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo definito da DERGA CONSULTING, si compone di:


- Una **Parte Generale**, che definisce i principi, le logiche e la struttura del Modello Organizzativo;
- Una **Parte Speciale**, nella quale sono illustrate le categorie dei reati contemplati dal Decreto evidenziando le fattispecie di reato potenzialmente applicabili a DERGA CONSULTING, le aree di attività e funzioni a rischio, i protocolli aziendali di carattere generale e i protocolli e le procedure di carattere speciale, le informative all'Organismo di Vigilanza e le sue attività ed il sistema disciplinare.

Sono parte del presente Modello Organizzativo anche il Codice Etico, emanato a livello di gruppo e adottato da ciascuna società e la Mappatura dei Rischi con evidenza, per ciascun reato considerato delle seguenti componenti:

- L'applicabilità o meno alla realtà aziendale (Mappatura – Doc. 02);
- L'intensità del rischio applicabile (Mappatura – Doc. 03);
- il Processo o l'Attività sensibile a rischio reato (Mappatura – Doc. 04);
- l'Area aziendale o la Funzione aziendale potenzialmente coinvolta (Mappatura – Doc. 04);
- la descrizione sintetica dei Protocolli/Controlli preventivi esistenti (Mappatura – Doc. 04);
- la descrizione sintetica dei Protocolli/Controlli preventivi di prossima implementazione (Mappatura – Doc. 04).

3.2. ADOZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo di DERGA CONSULTING è adottato dal Consiglio di Amministrazione e tutte le modifiche sostanziali del Modello Organizzativo derivanti, ad esempio, dall'introduzione di nuovi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2025	<i>Pag. 22 di 44</i>
	PARTE GENERALE		

reati o quelle attinenti alla valutazione del rischio, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

A tale scopo l'OdV porterà all'attenzione del Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello Organizzativo che si rivelassero necessarie e potrà avvalersi, per l'espletamento di tale compito, della struttura interna della Società.

Le modifiche alla Mappatura dei Rischi, ad eccezione del livello dei rischi, sono concordate fra l'OdV e il Responsabile dell'Area aziendale interessata.

3.3. INTERPRETAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'interpretazione del presente Modello Organizzativo è affidata a:

- Organismo di vigilanza;
- Consiglio di Amministrazione.
- Matrice Organizzativa e Attività/Responsabilità

4. PRINCIPI ED ETICA DI DERGA CONSULTING

4.1. CODICE ETICO DERGA CONSULTING

4.1.1. Introduzione

Il Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di DERGA CONSULTING, contiene le regole di etica e di condotta aziendale che i Soggetti Destinatari sono tenuti ad osservare nello svolgimento delle Attività aziendali.

Il Codice Etico evidenzia, altresì, i comportamenti ritenuti non etici che la Società intende scoraggiare in quanto considerati difformi dai principi contenuti nel Codice Etico.

La Società provvede a comunicare ed informare tutti i Soggetti Destinatari dell'adozione del Codice Etico, e del suo contenuto, che sarà divulgato anche a mezzo di un estratto, raccomandandone la puntuale osservanza.

In particolare, la Società provvede, attraverso l'istituzione dell'Organismo di vigilanza a:


- informare tutti i Soggetti Destinatari dell'adozione del Codice Etico;
- interpretare e chiarire le disposizioni e le Procedure aziendali contenute nel Codice Etico;
- verificare l'effettiva osservanza del Codice Etico da parte di tutti i Soggetti Destinatari;
- aggiornare e modificare il Codice Etico, nonché adeguarlo alle esigenze della Società.

La Società, al fine di assicurare un effettivo rispetto delle regole previste dal Codice Etico, ha predisposto un efficace Sistema disciplinare in caso di violazione delle stesse.

Resta ferma la responsabilità del Consiglio di Amministrazione di controllare l'adesione al Codice Etico e di assicurarne l'applicazione attraverso i Protocolli e le Policies predisposti dalla Società.

Ai Responsabili delle Aree aziendali di staff e di ciascuna Business Unit, nell'ambito delle rispettive strutture organizzative, è demandato il compito della corretta divulgazione ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico.

Al fine di permettere la verifica dell'osservanza del Codice Etico, l'aggiornamento dello stesso e l'irrogazione delle sanzioni ai soggetti che lo violano, qualsiasi trasgressione commessa da un Soggetto Destinatario va segnalata tempestivamente al Responsabile dell'Area aziendale di appartenenza e all'OdV.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2025	Pag. 24 di 44
	PARTE GENERALE		

In conformità alle indicazioni emanate dalla capogruppo Dedagroup, la Società ha adottato il Codice Etico non solo allo scopo di dare attuazione a quanto previsto dalle disposizioni del Decreto ma soprattutto a presidio della propria reputazione e immagine sul mercato di riferimento, ed al fine di diffondere i valori d'impresa ed i principi fondamentali di correttezza professionale, integrità personale, tutela della salute nell'ambiente di lavoro, nonché di trasparente competizione sul mercato da parte di tutti i soggetti che vi operano.

In tale prospettiva, il Codice Etico, nel tener conto dei suggerimenti formulati nelle Linee Guida di Confindustria, rappresenta una conferma delle regole e dei principi-guida cui la Società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività imprenditoriali.

Per tutti i motivi sopra specificati, si segnala che l'osservanza del Codice Etico è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà pertanto costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile, con ogni conseguente responsabilità personale.

Analogamente, la Società si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente avverso i terzi (fornitori, agenti e consulenti ecc.) che abbiano violato le norme del presente Codice Etico a loro destinate e che abbiano formato oggetto di pattuizione contrattuale con la Società.

Le risorse umane della Società, ad ogni livello gerarchico o di responsabilità funzionale, nonché i terzi (ove a ciò tenuti contrattualmente), sono quindi chiamati ad una scrupolosa osservanza delle norme e delle regole di condotta contenute nel presente Codice Etico e delle prescrizioni previste nelle Linee Guida di Confindustria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è responsabile del controllo relativo all'applicazione dei principi di etica e condotta aziendale attraverso il sistema dei Protocolli e Policies a tal fine predisposti dalla Società. I Dirigenti ad ogni livello sono responsabili della comunicazione e dell'applicazione effettiva di questi principi nell'ambito delle rispettive strutture organizzative.

Qualora sorgessero dubbi circa l'interpretazione e/o l'applicazione del Codice Etico, si suggerisce di consultare il l'Organismo di Vigilanza (di cui al successivo capitolo 5) al fine di ottenere chiarimenti in merito.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità connessa alla commissione dei reati indicati nel Decreto qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

- a) adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo e lo abbia efficacemente attuato, e
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

DERGA CONSULTING ha istituito l'Organismo di vigilanza e ha determinato i suoi poteri, responsabilità e compiti più oltre specificati.


La responsabilità degli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo è rimessa direttamente al Consiglio di Amministrazione di DERGA CONSULTING, sentite le considerazioni e le proposte dell'Organismo di vigilanza.

A riguardo, si precisa che il Consiglio di Amministrazione, pur con l'istituzione dell'Organismo di vigilanza, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dalla legge, dal citato Decreto e dal codice civile in generale, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione, al rispetto delle disposizioni e all'efficacia del Modello Organizzativo, nonché all'istituzione dell'Organismo di vigilanza.

Nel contempo, le attività necessarie e strumentali all'attuazione delle disposizioni del Modello Organizzativo sono poste in essere direttamente dalle Funzioni aziendali, sotto la responsabilità dei Responsabili di ogni Unità Organizzativa e dei Responsabili di ogni Funzione aziendale.

5.2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Pur non prevedendo il decreto specifici requisiti, DERGA CONSULTING, al fine di garantirne gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, in linea con le raccomandazioni delle Linee Guida dell'associazione di categoria, ritiene opportuno richiedere che l'Organismo medesimo risponda ai seguenti requisiti

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2025	<i>Pag. 26 di 44</i>
	PARTE GENERALE		

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
AUTONOMIA INDIPENDENZA	<p>E All'Organismo di Vigilanza non sono affidati compiti operativi. I singoli componenti devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000; - non rientrare nei casi di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del c.c.; non essere in conflitto di interesse e/o non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.; - non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001. <p>L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.</p>
PROFESSIONALITÀ	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.
CONTINUITÀ DI AZIONE	<p>L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, dispone di un mandato tale (di regola pluriennale) da garantire una situazione meramente temporanea.</p> <p>Ove composto solo da soggetti esterni dispone di regola di una segreteria interna e di strumenti (quali una casella e-mail dedicata) per facilitare il flusso informativo previsto.</p> <p>L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente e documenta l'attività svolta.</p>

5.2.1. *Indipendenza e autonomia*

La necessaria autonomia dei membri dell'Organismo di vigilanza di DERGA CONSULTING è garantita in ragione della:

- collocazione in posizione gerarchica di vertice in DERGA CONSULTING assicurata dal riporto in modo diretto ed esclusivo al Consiglio di Amministrazione;
- dotazione di adeguate risorse finanziarie che vengono utilizzate per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle attività proprie dell'Organismo di vigilanza. Del fondo avuto in dotazione l'Organismo di vigilanza dovrà rendere conto con cadenza

annuale al Consiglio di Amministrazione chiedendo, se del caso, opportune integrazioni dello stesso;

- assenza di soggezione, in forza di tale qualità e nell'ambito di svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria;
- assenza di conflitti di interessi e di legami di parentela con i vertici della Società;
- presenza dei requisiti di onorabilità di cui alle disposizioni in tema di cause di ineleggibilità e decadenza previste per l'elezione alla carica di sindaco nelle società per azioni di cui all'art. 2399, 1° comma del codice civile.

5.2.2. Professionalità

L'Organismo di vigilanza è composto da professionisti interni ed esterni dotati di specifiche competenze tecniche nel campo delle Procedure di Controllo interno, della valutazione dei rischi e delle misure per il loro contenimento, nonché da esperti di materie giuridiche rilevanti ai fini del Decreto.

L'Organismo di vigilanza, nello svolgimento della propria attività, inoltre:

- si avvale del supporto delle Aree aziendali e delle Funzioni aziendali della Società;
- si può avvalere di risorse esterne a DERGA CONSULTING (es.: servizi professionali e/o di consulenza specialistica).

5.2.3. Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo


L'Organismo di vigilanza di DERGA CONSULTING definisce e svolge in modo autonomo le attività di competenza, comprese le attività di controllo.

Le regole di funzionamento interno dell'Organismo di vigilanza sono definite dallo stesso nel proprio Regolamento.

5.2.4. Continuità di azione

I membri dell'Organismo di vigilanza garantiscono un impegno costante nell'attività di vigilanza del Modello Organizzativo. Essi sono a conoscenza della struttura e dell'attività di DERGA CONSULTING. La continuità d'azione è garantita anche dalla predisposizione di canali di raccordo con la Società.

L'Organismo di vigilanza infatti è coadiuvato e supportato attivamente dai Responsabili delle Aree aziendali, Responsabili di Funzione e dai Responsabili delle Unità Organizzative.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2025	Pag. 28 di 44
	PARTE GENERALE		

5.2.5. *Acquisizione delle informazioni*

L'acquisizione delle informazioni necessarie all'operatività dell'Organismo di vigilanza viene assicurata, tra l'altro,

- attraverso i flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza definiti nel documento *Policy sui flussi di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza* e dal Modello Organizzativo stesso;
- attraverso le richieste dell'Organismo di vigilanza stesso verso le strutture interessate;
- attraverso le interviste programmate al personale interno e le verifiche documentali;
- attraverso la partecipazione di uno dei membri dell'Organismo di vigilanza ai momenti decisionali aziendali, laddove vengano trattati temi inerenti i rischi di reato di cui al Decreto.

5.2.6. *Riporto agli Organi sociali*

L'Organismo di vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

5.3. **NOMINA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

DERGA CONSULTING ha costituito l'Organismo di vigilanza deputato alla vigilanza e al controllo del presente Modello Organizzativo, nominando i suoi membri con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione

I membri dell'Organismo di vigilanza sono in possesso dei requisiti indicati dal Decreto e dalle disposizioni in tema di cause di ineleggibilità e decadenza previste per l'elezione alla carica di sindaco nelle società per azioni di cui all'art. 2399, 1° comma del codice civile.

L'Organismo di vigilanza rimarrà in carica per l'intero periodo di permanenza in carica del CdA che lo nomina, e alla naturale scadenza potrà essere consensualmente riconfermato.

Oltre a quanto esplicitato nei paragrafi precedenti, la nomina a membro dell'Organismo di vigilanza comporta:

1. che ciascun membro dell'Organismo di vigilanza è tenuto al rispetto di quanto indicato nel Modello Organizzativo in vigore presso DERGA CONSULTING dal momento della nomina e per tutta la durata del mandato;
2. che ciascun membro dell'Organismo di vigilanza è tenuto al segreto riguardo notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni. I membri dell'Organismo di vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni acquisite, in particolare, se relative a presunte violazioni del Modello Organizzativo; inoltre, si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi diversi da quelli previsti dal Decreto, o in ogni caso per fini non conformi ai loro compiti.

Gli obblighi dell'Organismo di vigilanza sono correlati al Modello Organizzativo in vigore durante il periodo di nomina.

5.4. RINUNCIA, REVOCA, E SANZIONI


Ciascuno dei membri dell'Organismo di vigilanza può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il Modello Organizzativo, è altresì fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di vigilanza di presentare le dimissioni dall'incarico nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'assunzione delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare la revoca dell'incarico all'OdV soltanto per giustificati motivi.

A tale riguardo, per giustificati motivi dovranno intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello Organizzativo;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2025	Pag. 30 di 44
	PARTE GENERALE		

- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'Organismo di vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo di vigilanza ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'assenza ingiustificata di un componente dell'Organismo di vigilanza a tre riunioni nell'anno, anche non consecutive, e la mancata collaborazione ai programmi dell'Organismo di vigilanza.

L'Organismo di vigilanza stesso può chiedere al Consiglio di Amministrazione la revoca di uno dei suoi membri per fondati motivi o per evidente conflitto di interesse.

Ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di vigilanza e la conseguente approvazione delle modifiche al Modello Organizzativo, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere non vincolante dell'Organismo di vigilanza stesso.

Tale parere deve essere riportato nel verbale della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione.

5.5. FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di vigilanza è dotato dell'autorità e dei poteri per vigilare in autonomia sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, per garantire l'effettività e la razionalità del Modello Organizzativo, per vagliare l'adeguatezza del medesimo.

Di seguito, un'elencazione delle funzioni, poteri ed attività attribuite all'Organismo di vigilanza anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto. Maggiori dettagli riguardo il funzionamento dell'Organismo di vigilanza saranno indicati nel Regolamento predisposto dall'Organismo di vigilanza stesso. L'Organismo di vigilanza:

- vigila periodicamente sull'effettività del Modello Organizzativo, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concretamente attuati in azienda e quanto previsto dalle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo;
- valuta l'adeguatezza del Modello Organizzativo: ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analizza periodicamente il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Organizzativo;
- attiva periodicamente le Procedure di controllo e conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio-reato;
- cura l'aggiornamento necessario del Modello Organizzativo nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Tale aggiornamento si divide in due fasi distinte ed integrate:

- presentazione di proposte di adeguamento del Modello Organizzativo verso il Consiglio di Amministrazione. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte di adeguamento potranno essere dirette anche verso le specifiche Funzioni aziendali;
- *follow-up*, ovvero verifica sistematica e compiuta dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte e definite.
- gestisce, approfondisce e verifica la normativa oggetto del Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione legislativa e dei contratti collettivi;
- promuove le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello Organizzativo, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello Organizzativo, di concerto con l'Area RISORSE UMANE;
- è costantemente, tempestivamente e sistematicamente informato di tutti i fatti, operazioni ed accadimenti riguardanti la gestione ed il governo di DERGA CONSULTING rilevanti ai fini del Decreto;
- ha la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica;

- può procedere ad interventi di controllo in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità;
- può accedere senza limitazioni alle informazioni aziendali per svolgere le attività allo stesso delegate;
- può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi aziendali per acquisire dati e/o informazioni necessari alle attività di analisi, verificare l'operato delle funzioni nonché effettuare interviste alle persone preposte nelle singole fasi di un determinato processo a rischio;
- effettua controlli sul comportamento degli utenti degli strumenti informatici avvalendosi della collaborazione della funzione del Sistema Informativo Interno, a cui l'Organismo di vigilanza periodicamente chiederà informazioni riguardo la sussistenza o meno di eventuali problematiche nell'utilizzazione degli strumenti informatici da parte degli utenti. Le verifiche compiute dall'Organismo di vigilanza saranno condotte sempre nel rispetto del diritto di riservatezza degli utenti e dei titolari dei dati trattati, anche rispetto ai rapporti esterni tenuti attraverso gli strumenti informatici;
- partecipa per mezzo di un proprio membro, alle riunioni del Consiglio di amministrazione o qualsiasi altro comitato, qualora vengano trattati temi inerenti i rischi di reato ai sensi del Decreto;
- stende il programma annuale di attività;
- attua il programma annuale di attività;
- valuta i risultati delle verifiche effettuate o delle informazioni ricevute ed il loro impatto sul Modello Organizzativo.

Lo svolgimento delle attività sopra indicate è affiancato e coadiuvato:

- dal rispetto da parte dei Soggetti Destinatari delle regole sui flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza nonché dell'obbligo di dare riscontro a specifiche richieste informative formulate dall'OdV, come previsto dal Modello Organizzativo e dal documento *Policy sui flussi di comunicazione con l'Organismo di vigilanza*;
- dal rispetto da parte dell'OdV dell'obbligo di riporto scritto e orale verso il Consiglio di Amministrazione, nonché dell'obbligo di dare riscontro a specifiche richieste informative del

Consiglio di Amministrazione come previsto dal Modello Organizzativo e dal documento *Policy sui flussi di comunicazione con l'Organismo di vigilanza*.

In caso di violazioni direttamente riscontrate o segnalate l'OdV:

- verifica, controlla e valuta i casi di violazione delle norme aziendali, provvedendo, nel caso di infrazioni, alle misure opportune, in collaborazione con i responsabili aziendali competenti nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei contratti collettivi;
- conduce approfondimenti per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo;
- segnala, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Area Risorse Umane la notizia di violazione del Modello Organizzativo;
- monitora, di concerto con il Consiglio di Amministrazione e con l'Area Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- tutela i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico e alle disposizioni di cui al Modello Organizzativo, attraverso iniziative concordate con l'Area Risorse Umane.

Ai fini della gestione e prevenzione del rischio di violazioni attinenti la normativa di salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di vigilanza esegue un controllo dell'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del Decreto del tutto indipendente e differenziata dall'attività di controllo tecnico-operativa di competenza del RSPP.

5.6. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per permettere il corretto funzionamento dell'Organismo di vigilanza e per agevolarne l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di cui si tratta, sono previsti dei flussi informativi, meglio descritti nelle parti speciali del Modello.

5.6.1. Segnalazione da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi (*whistleblowing*)

L'art. 6 bis del D.Lgs. 231/01 e s.m.i., prevede, ai sensi del decreto legislativo 24/2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di

segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Fermo quanto descritto al punto che precede, i Destinatari potranno fare delle segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i. e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello e/o del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nonostante la società ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma nominativa, ammette anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

5.6.1.1. Modalità di Segnalazione - Forma Scritta

L'azienda si è dotata di una piattaforma idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, degli eventuali terzi citati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Non è consentito l'accesso alla piattaforma al personale non autorizzato.

La piattaforma è raggiungibile al seguente indirizzo:

<https://whistleblowing.deda.group>

5.6.1.2. Modalità di Segnalazione – Cartacea

È possibile inviare eventuali segnalazioni a mezzo posta all'indirizzo:

OdV DERGA CONSULTING
c/o DERGA CONSULTING S.p.a.
NOI Techpark – Building D3, Via G. Brida 4, 39100 Bolzano

In tal caso, la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo:

nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità (ove si ritenga di non fare una segnalazione anonima);

nella seconda, l'oggetto della segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "Riservata al gestore della segnalazione – OdV DERGA CONSULTING"

5.6.1.3. Modalita' di Segnalazione - Forma Orale

Mediante incontro diretto, su richiesta del Segnalante

5.6.2. Gestione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni, report, etc. sono opportunamente gestiti e conservati dall'Organismo di vigilanza in un apposito data base e/o anche cartaceo.

Per l'accesso a tali dati/informazioni sono previsti criteri e condizioni di accesso riservati.

Tutti i dati archiviati e custoditi dall'Organismo di vigilanza, possono essere messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di vigilanza solo previa debita autorizzazione scritta di quest'ultimo.

5.7. RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo di vigilanza di DERGA CONSULTING riferisce formalmente in merito:

- A. all'attuazione del Modello Organizzativo;
- B. ad eventuali aspetti critici;
- C. all'esito delle attività di verifica svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

A tal fine, l'Organismo di vigilanza:

- formula le sue proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti, modifiche ed adeguamenti del Modello Organizzativo che dovessero essere necessarie a seguito: (i) di violazioni delle prescrizioni di cui al Modello Organizzativo; (ii) di significative modificazioni dell'assetto interno della Società e (iii) di modifiche normative;
- segnala al Consiglio di Amministrazione ogni violazione accertata del Modello Organizzativo che possa comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società per gli opportuni provvedimenti.

L'Organismo di vigilanza predispone semestralmente una relazione per il Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto gli esiti della sua attività. La relazione predisposta in favore degli amministratori sarà poi resa disponibile su richiesta al Collegio Sindacale. L'Organismo di vigilanza potrà predisporre altre specifiche relazioni ricorrendone la necessità.

All'Organismo di vigilanza potrà essere richiesto di riferire in qualsiasi momento, da parte dei suddetti organi, come pure l'Organismo di vigilanza stesso potrà riferire, in merito a situazioni specifiche e/o ritenute pregiudizievoli.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, DERGA CONSULTING deve definire e porre in essere *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Questo è un aspetto fondamentale del Modello Organizzativo, il quale deve prevedere l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole ivi definite al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione e dotate di *“meccanismi di deterrenza”*, applicabili in caso di violazione del Modello Organizzativo, ha lo scopo di contribuire da un lato all'efficacia del Modello Organizzativo stesso, e dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di vigilanza.

Tali violazioni, infatti, incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato tra DERGA CONSULTING e i Soggetti Destinatari; di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni a carico dei soggetti interessati.


Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente Modello Organizzativo, è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Soggetti Destinatari.

È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste, è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso da DERGA CONSULTING potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale.

6.2. MISURE VERSO I DIPENDENTI

I dipendenti della Società devono informare tempestivamente i propri superiori gerarchici o loro referenti circa ogni circostanza che comporti, o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di etica e di condotta indicate nel Codice Etico. Qualora, per giustificato motivo o per opportunità, sia ritenuto sconsigliabile riferire direttamente al proprio superiore gerarchico o al proprio referente, sarà cura ed onere del dipendente comunicare direttamente con l'Organismo di vigilanza. Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del Codice Etico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2025	Pag. 38 di 44
	PARTE GENERALE		

L'Organismo di vigilanza dovrà trattare le segnalazioni ricevute con la massima confidenzialità e tutte le violazioni riferite - salvo quelle anonime - saranno immediatamente oggetto di indagine. Le persone che abbiano segnalato pretese violazioni si dovranno astenere dal condurre autonomamente indagini preliminari. Le fasi istruttorie relative a tali violazioni possono infatti coinvolgere complesse questioni legali e, ponendo in essere iniziative autonome e non autorizzate, si potrebbe compromettere l'integrità e la validità dell'indagine svolta a livello istituzionale.

I dipendenti sono tenuti a cooperare e fornire le informazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni durante le fasi istruttorie, indipendentemente dal fatto che le stesse siano considerate rilevanti. La mancata cooperazione o la cooperazione solo parziale con le attività di istruttoria possono portare a severi provvedimenti disciplinari, incluso il licenziamento.

Fermo restando quanto disposto dalle norme disciplinari del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del commercio, l'inosservanza da parte del personale dipendente dei doveri e dei divieti previsti e regolati dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo può comportare i seguenti provvedimenti, che saranno adottati in conformità con le procedure previste dal capo XXI del CCNL del commercio ed in relazione all'entità dell'infrazione e alle circostanze che l'accompagneranno:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle informazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dall'attività e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

È a carico del Responsabile dell'Area aziendale RISORSE UMANE il compito di organizzare e gestire il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente Modello Organizzativo. Il Responsabile dell'Area aziendale RISORSE UMANE riferisce all'Organismo di vigilanza riguardo l'applicazione delle sanzioni disciplinari emesse:

- il tipo e l'entità di ciascuna sanzione prevista saranno applicate, nei singoli casi, tenendo conto dei seguenti elementi;
- intenzionalità del comportamento illecito o non corretto;
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;

- condotta complessiva del dipendente (es.: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- il ruolo ed i compiti assegnati al dipendente;
- livello di responsabilità/posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri collaboratori che abbiano concorso al comportamento manchevole.

L'applicazione delle sanzioni sarà improntata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

6.3. MISURE VERSO I DIRIGENTI

Il mancato rispetto delle disposizioni e regole del presente Modello Organizzativo da parte di Dirigenti di DERGA CONSULTING, tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.


Nei confronti dei Dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle Procedure, Policies, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal presente Modello Organizzativo, la Società adotterà (nei confronti del soggetto interessato) quanto previsto dalla legge, dal codice civile e dal CCNL applicabile; nonché, le eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In particolare, nel caso in cui la violazione del Modello Organizzativo dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con la Società, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

6.4. MISURE VERSO I MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo di vigilanza deve comunicare al Collegio Sindacale e a tutti gli altri membri del Consiglio di Amministrazione della Società, comportamenti non conformi al Modello Organizzativo, posti in essere da membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale procederanno ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci per la proposta di revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <hr/> <p style="text-align: center;">PARTE GENERALE</p>	<p>Edizione 01/2025</p>	<p style="text-align: right;"><i>Pag. 40 di 44</i></p>
---	---	-----------------------------	--

L'Organismo di vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo ai provvedimenti adottati.

6.5. MISURE VERSO IL COLLEGIO SINDACALE

L'Organismo di vigilanza deve comunicare a tutti gli altri membri del Collegio Sindacale, ove presente, e a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, comportamenti non conformi al Modello Organizzativo, posti in essere da membri del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ove presente, procederanno ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci per la proposta di revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ove presente.

L'Organismo di vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo ai provvedimenti adottati.

6.6. MISURE VERSO TERZI

Nell'ambito di rapporti di partnership e/o di collaborazione esistenti con: Consulenti, Collaboratori, o comunque terze parti; è preciso dovere di DERGA CONSULTING prevedere opportune misure che prevedano efficaci meccanismi deterrenti, nonché, nei casi più gravi, anche risolutivi.

Infatti, i comportamenti delle terze parti, anche di natura omissiva, che comportino violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni e principi del presente Modello Organizzativo, potranno determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, nonché la richiesta di risarcimento nel caso derivino danni alla Società.

7. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

E' preciso impegno di DERGA CONSULTING dare ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo.

A tal fine, DERGA CONSULTING pone in essere opportune iniziative atte a promuovere e a diffondere la conoscenza del presente Modello Organizzativo, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda del ruolo, responsabilità e compito in Società.

Il presente Modello Organizzativo è comunicato formalmente secondo le modalità di seguito descritte.

7.1. COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO

7.1.1. *Comunicazione e formazione in generale*


Al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione dei principi e delle regole previste dal presente Modello Organizzativo, questo è reso disponibile a tutti i dipendenti di DERGA CONSULTING per mezzo di apposita comunicazione mail e esposto nelle bacheche aziendali. I dipendenti sono informati della redazione e dei successivi aggiornamenti del Modello Organizzativo.

Per tutti i dipendenti sono realizzate opportune attività di informazione (quali ad es. invio di email di aggiornamento, di comunicazione, etc..) oppure, iniziative di formazione in collaborazione con l'Area aziendale Risorse Umane.

La comunicazione riguarda a titolo esemplificativo:

- il Codice Etico;
- i diversi poteri autorizzativi;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- le Procedure;
- i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Per i dipendenti, in funzione del loro specifico ruolo nell'ambito delle attività oggetto di mappatura ai fini del Modello Organizzativo sono organizzate sessioni formative erogate anche per mezzo di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2025	Pag. 42 di 44
	PARTE GENERALE		

soluzioni informatiche disponibili (es.: workshop via intranet, teleconferenze, etc.) e supportate da materiale formativo appositamente realizzato.

7.1.2. Comunicazione e formazione

Oltre a quanto sopra previsto, i principi, le regole e le disposizioni del presente Modello Organizzativo, anche con riferimento alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, sono comunicati in maniera più specifica e mirata ai seguenti soggetti aziendali:

- membri del CdA;
- Responsabili di Unità Organizzative e Responsabili delle Funzioni aziendali;
- Dirigenti;
- tutto il personale che, in ragione dell'attività, ruolo o mansione ricoperta in Società, risulti particolarmente coinvolto in Processi a rischio di reati previsti dal Decreto.

Il piano delle iniziative di comunicazione e formazione anche relativo alla prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori è definito dall'Organismo di vigilanza, coadiuvato e in coordinamento con l'Area aziendale Risorse Umane.


7.2. DIFFUSIONE VERSO L'ESTERNO

Nel rispetto dei principi fondamentali di DERGA CONSULTING, legati alla trasparenza, correttezza e integrità, l'adozione del Modello Organizzativo è comunicata e diffusa anche ai soggetti esterni all'azienda, quali clienti, fornitori, partners e terzi in genere.

Il Codice Etico di DERGA CONSULTING e la Parte Generale del Modello Organizzativo sono inoltre messi a disposizione sul sito internet di DERGA CONSULTING.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte dei suddetti soggetti esterni verso DERGA CONSULTING, al rispetto dei principi del Codice Etico di DERGA CONSULTING e del presente Modello Organizzativo, sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche dichiarazioni o clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalla controparte.


In merito agli adempimenti circa la comunicazione e diffusione all'esterno, si richiamano in particolare le seguenti responsabilità:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 01/2025	<i>Pag. 43 di 44</i>
---	--	---------------------	----------------------

- ciascun Responsabile dell'Unità Organizzativa e Responsabile della Funzione aziendale è responsabile di mantenere la corretta comunicazione sia al proprio l'interno, sia l'esterno dell'azienda, per ciò che concerne l'adozione e attuazione del Modello Organizzativo;
- l'Organismo di vigilanza effettua un'attività di supporto alle altre Funzioni aziendali, quando si debbano dare informazioni all'esterno di DERGA CONSULTING relative al Modello Organizzativo.

Documenti allegati:

All. 1 – Catalogo Reati Presupposto

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <hr/> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>Edizione 01/2025</p>	<p><i>Pag. 44 di 44</i></p>
---	---	-----------------------------	-----------------------------