



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

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

DIGONOS S.R.L.

PARTE GENERALE



Contents

PREMESSA.....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
1.1 Finalità e ambito di applicazione	4
1.2 Evoluzione normativa	4
1.3 Sanzioni previste per l'azienda.....	5
1.4 Modello di organizzazione come esimente	5
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DIGONOS.....	6
2.1 Finalità del Modello	6
2.2 Metodologia di costruzione del Modello	6
2.3 Struttura del Modello.....	6
2.4 Principi ispiratori del Modello	6
3. GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	7
3.1 Assetto proprietario e societario.....	7
3.2 Organigramma e struttura organizzativa	7
3.3 Certificazioni e sistemi di gestione	7
4. AREE DI RISCHIO IDENTIFICATE.....	7
4.1 Metodologia di identificazione.....	7
4.2 Criteri di valutazione del rischio.....	7
4.2.1 Probabilità di accadimento	7
4.2.2 Impatto potenziale.....	8
4.2.3 Classificazione dei livelli di rischio.....	8
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
5.1 Identificazione e nomina	8
5.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	9
5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	9
5.4 Flussi informativi verso l'OdV.....	9
5.5 Reporting dell'OdV.....	9
6. SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)	10
6.1 Finalità e principi del sistema	10
6.2 Ambito di applicazione e tipologie di segnalazioni	10
6.3 Soggetti legittimati a effettuare segnalazioni	10
6.4 Canali di segnalazione.....	11
6.5 Contenuto e modalità delle segnalazioni.....	11
6.6 Tutela del segnalante.....	11
6.7 Processo di gestione delle segnalazioni.....	12



6.8 Tempi di gestione e comunicazioni	12
6.9 Conservazione della documentazione e registro delle segnalazioni	12
7. SISTEMA DISCIPLINARE	13
7.1 Principi generali.....	13
7.2 Tipologie di violazioni.....	13
7.3 Sanzioni per i dipendenti	13
7.4 Sanzioni per dirigenti e soggetti apicali.....	14
7.5 Sanzioni per consulenti e collaboratori esterni.....	14
7.6 Procedimento disciplinare.....	14
8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	14
8.1 Programmi formativi	14
8.2 Modalità di erogazione.....	14
8.3 Destinatari della formazione.....	14
8.4 Comunicazione e diffusione.....	15
9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	15
9.1 Principi di aggiornamento.....	15
9.2 Responsabilità dell'aggiornamento	15
9.3 Processo di aggiornamento	15
10. DISPOSIZIONI FINALI	15
10.1 Entrata in vigore.....	15
10.2 Conservazione e archiviazione	15
10.3 Clausola di salvaguardia.....	16



PREMESSA

DIGONOS R.L. (di seguito "Società" o "DIGONOS") è una società a responsabilità limitata costituita e operante secondo l'ordinamento italiano, con sede legale e amministrativa in Via Giuseppe Garibaldi 16 ad Arezzo, specializzata nella progettazione e sviluppo di piattaforme informatiche per la digitalizzazione dei processi aziendali, nell'erogazione di servizi Software-as-a-Service (SaaS) e nella gestione professionale di infrastrutture tecnologiche.

Consapevole dell'importanza di condurre il proprio business nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza ed etica, DIGONOS ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello" o "MOG") conforme alle previsioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto 231").

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 Finalità e ambito di applicazione

Il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone fisiche 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, identificati come soggetti in posizione apicale. La responsabilità si estende inoltre ai reati commessi da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, definiti come soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e deriva dalla commissione di specifiche tipologie di reato indicate nel Decreto 231 e nelle successive modifiche e integrazioni.

1.2 Evoluzione normativa

Il catalogo dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato dal legislatore e attualmente comprende:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
- Reati societari (art. 25-ter)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies)



- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- Reati ambientali (art. 25-undecies)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
- Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)
- Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies)
- Reati transnazionali (L. 146/2006)

1.3 Sanzioni previste per l'azienda

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231 si articola in sanzioni pecuniarie che vanno da un minimo di € 25.822,84 fino a un massimo di € 1.549.370,69, oltre a sanzioni interdittive particolarmente severe che possono comportare l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, nonché il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il quadro sanzionatorio è completato dalla confisca del prezzo o del profitto del reato e dalla possibilità di pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva, misura che può avere impatti significativi sulla reputazione aziendale.

1.4 Modello di organizzazione come esimente

L'art. 6 del Decreto 231 prevede un meccanismo esimente fondamentale: l'ente non risponde del reato commesso da soggetti in posizione apicale se dimostra che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. È inoltre necessario che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'esimente si completa con la dimostrazione che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione e che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DIGONOS

2.1 Finalità del Modello

DIGONOS ha adottato il presente Modello per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 attraverso l'implementazione di presidi di controllo specifici e per sensibilizzare tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività. Il Modello è finalizzato a garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutelare la reputazione e l'immagine della Società, a consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto 231 e a migliorare il sistema di governance aziendale attraverso la definizione di processi decisionali strutturati.

2.2 Metodologia di costruzione del Modello

La costruzione del Modello si è basata su una metodologia articolata che ha preso avvio da un'analisi dei rischi per identificare le aree di attività della Società in cui potrebbero astrattamente verificarsi le condizioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto 231. L'analisi ha considerato le caratteristiche dell'organizzazione aziendale, le attività svolte dalla Società, i rapporti con soggetti terzi con particolare riferimento alla Pubblica Amministrazione, le prassi operative consolidate e i sistemi di controllo esistenti.

È stata quindi effettuata una valutazione del sistema di controlli esistenti al fine di identificare eventuali carenze rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati, seguita dalla progettazione del Modello con i relativi protocolli di controllo specifici per le aree di rischio identificate.

2.3 Struttura del Modello

Il Modello di DIGONOS si articola in diversi documenti tra loro coordinati:

- la Parte Generale contiene i principi generali, la descrizione del Decreto 231, la struttura organizzativa di riferimento, l'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare;
- il Codice Etico definisce i principi etici e comportamentali che guidano l'operato della Società;
- le Parti Speciali contengono l'analisi delle aree di rischio specifiche e i relativi protocolli di controllo per la prevenzione dei reati; il Sistema disciplinare definisce le sanzioni applicabili in caso di violazione del Modello.

2.4 Principi ispiratori del Modello

Il Modello di DIGONOS si ispira ai principi fondamentali di legalità, intesa come rispetto rigoroso delle norme di legge e regolamentari, di trasparenza, che si concretizza nella chiarezza e completezza delle informazioni nei rapporti interni ed esterni, di correttezza, espressa attraverso lealtà e buona fede in tutti i rapporti. Il sistema si basa inoltre sulla responsabilizzazione attraverso la chiara definizione di ruoli, responsabilità e deleghe, sul controllo mediante l'implementazione di controlli preventivi e verifiche ex post, e sul miglioramento continuo attraverso l'aggiornamento costante del sistema di controlli.



3. GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

3.1 Assetto proprietario e societario

DIGONOS è una società a responsabilità limitata disciplinata dalle disposizioni del Codice Civile. La governance societaria è definita dallo Statuto sociale e si articola nell'Assemblea dei Soci e nel Consiglio di amministrazione.

3.2 Organigramma e struttura organizzativa

La struttura organizzativa di DIGONOS riflette le specifiche esigenze operative della Società nel settore della digitalizzazione dei processi aziendali e dei servizi informatici. Dalle informazioni disponibili, emergono ruoli operativi chiaramente definiti.

La Società ha implementato un sistema di deleghe e procure che definisce i poteri di rappresentanza verso l'esterno, i limiti di spesa per tipologia di operazione, le modalità di autorizzazione per le diverse categorie di spesa e i meccanismi di sostituzione in caso di assenza dei titolari.

3.3 Certificazioni e sistemi di gestione

DIGONOS ha implementato il Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001 e il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni ISO 27001. Tali certificazioni rappresentano un elemento di rafforzamento del sistema di controlli della Società e sono funzionali anche alla prevenzione dei reati di cui al Decreto 231, fornendo un framework strutturato per la gestione dei processi aziendali e dei rischi correlati.

4. AREE DI RISCHIO IDENTIFICATE

4.1 Metodologia di identificazione

L'identificazione delle aree di rischio è stata effettuata attraverso un'analisi approfondita delle attività svolte dalla Società, la mappatura dei processi aziendali, la valutazione dei rapporti con soggetti terzi, la considerazione delle specificità del settore IT e l'analisi della giurisprudenza di settore. Questo approccio metodologico ha consentito di individuare con precisione le aree di maggiore esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

4.2 Criteri di valutazione del rischio

La valutazione del livello di rischio per ciascuna area identificata si basa su una metodologia strutturata che considera due dimensioni fondamentali: la probabilità di accadimento e l'impatto potenziale dell'evento dannoso. Questo approccio consente una classificazione oggettiva e riproducibile dei rischi, facilitando la definizione di priorità nell'implementazione dei controlli.

4.2.1 Probabilità di accadimento

La probabilità viene valutata considerando la frequenza delle attività a rischio, intesa come numero e regolarità delle operazioni che potrebbero esporre l'organizzazione alla commissione di reati. Si considera inoltre il grado di esposizione derivante dalla natura stessa dell'attività aziendale, valutando se il tipo di business comporta intrinsecamente maggiori opportunità per la realizzazione di condotte illecite.



Particolare attenzione è riservata alla presenza di controlli esistenti, analizzando l'efficacia dei presidi già implementati e la loro capacità di prevenire o intercettare tempestivamente comportamenti non conformi. L'analisi si estende alle caratteristiche del processo, valutando elementi quali la complessità operativa, il numero di soggetti coinvolti, il livello di discrezionalità nelle decisioni e la presenza di momenti di particolare vulnerabilità.

4.2.2 Impatto potenziale

L'impatto viene misurato attraverso le conseguenze legali che potrebbero derivare dalla commissione del reato, considerando la tipologia e l'entità delle sanzioni previste dal Decreto 231, nonché le possibili implicazioni penali per le persone fisiche coinvolte. Si valutano inoltre le conseguenze economiche dirette, quali sanzioni pecuniarie, confische e costi legali, e quelle indirette, come la perdita di opportunità commerciali e i costi per il ripristino della conformità.

L'analisi considera il danno reputazionale che potrebbe derivare dalla pubblicità negativa associata al procedimento o alla condanna, con particolare riferimento all'impatto sui rapporti con clienti, fornitori, partner e istituzioni finanziarie. Non meno importante è la valutazione delle conseguenze operative, includendo possibili interruzioni dell'attività, perdita di autorizzazioni o licenze, esclusione da procedure di gara e limitazioni nell'accesso a finanziamenti o agevolazioni pubbliche.

4.2.3 Classificazione dei livelli di rischio

Rischio ALTO: Si configura quando sussiste un'elevata probabilità di accadimento combinata con un impatto significativo, oppure quando la natura intrinseca dell'attività aziendale comporta un'esposizione strutturale al rischio di commissione di specifiche tipologie di reato. Questa classificazione richiede l'implementazione di controlli rigorosi, procedure dettagliate e sistemi di monitoraggio continuo.

Rischio MEDIO: Caratterizza le situazioni in cui la probabilità di accadimento o l'impatto potenziale sono moderati, oppure quando esistono controlli parzialmente efficaci che riducono ma non eliminano completamente l'esposizione al rischio. Questa categoria richiede l'implementazione di presidi di controllo specifici e attività di monitoraggio periodico.

Rischio BASSO: Si applica alle aree in cui la probabilità di accadimento è limitata e/o l'impatto potenziale è contenuto, oppure quando sono già implementati controlli adeguati che riducono significativamente l'esposizione. Pur richiedendo attenzione, queste aree possono essere gestite attraverso controlli di base e verifiche periodiche.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione e nomina

In conformità all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, DIGONOS si impegna a nominare un Organismo di Vigilanza monocratico (di seguito "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. La nomina dell'OdV rappresenta un elemento imprescindibile del sistema di controllo e deve essere formalizzata con apposita delibera del Consiglio di amministrazione.



5.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è caratterizzato da requisiti fondamentali che ne garantiscono l'efficacia. L'autonomia e indipendenza si concretizzano nell'indipendenza gerarchica e funzionale rispetto alle aree operative della Società, nell'accesso diretto all'organo amministrativo, nell'assenza di conflitti di interesse e nella dotazione di risorse adeguate all'espletamento delle funzioni.

La professionalità richiede competenze in materia giuridica, con particolare riferimento al Decreto 231, conoscenze in materia di organizzazione aziendale e sistemi di controllo, competenze specifiche nel settore informatico e della digitalizzazione, nonché esperienza in attività di audit e controllo.

La continuità di azione si traduce nella dedizione di tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico, nella disponibilità a partecipare alle riunioni e alle attività di verifica, e nell'impegno per la durata dell'incarico.

5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge funzioni di vigilanza attraverso il monitoraggio dell'effettività del Modello, la verifica dell'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'evoluzione dell'attività, il controllo dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari e la verifica dell'efficacia del sistema di controlli implementato.

Le funzioni di aggiornamento comprendono la proposta di aggiornamenti e modifiche del Modello, la promozione dell'implementazione di nuove procedure di controllo e il coordinamento con le funzioni aziendali competenti per l'adeguamento del Modello.

Le funzioni formative e informative si sostanziano nella promozione della diffusione della conoscenza del Modello, nel coordinamento delle attività formative sui contenuti del Decreto 231 e nella fornitura di chiarimenti interpretativi sul Modello.

L'OdV è dotato di poteri significativi che includono l'accesso libero e incondizionato a tutte le funzioni aziendali, la facoltà di richiedere informazioni a dipendenti, collaboratori e consulenti, la possibilità di disporre verifiche e controlli, la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, l'accesso alla documentazione aziendale rilevante e il reporting diretto all'organo amministrativo.

5.4 Flussi informativi verso l'OdV

Devono essere obbligatoriamente comunicati all'OdV i provvedimenti e le comunicazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, autorità giudiziarie o amministrative, le richieste di assistenza legale da parte di dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, le notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione di reati rilevanti, le segnalazioni relative a violazioni del Modello o del Codice Etico, le anomalie o atipicità riscontrate nell'analisi dei flussi finanziari e i provvedimenti disciplinari irrogati per violazioni del Modello.

L'OdV, essendo organo terzo e imparziale, ha in carico anche la ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing che, come le segnalazioni di violazioni del Modello o del Codice Etico possono essere effettuate attraverso l'email: odv.segnalazioni@libero.it o mediante un servizio di messaggistica scritta o vocale whatsapp al seguente n. 3517300490 (vedi par. 6).

5.5 Reporting dell'OdV

L'OdV riferisce all'organo amministrativo attraverso relazioni annuali sull'attività svolta, sull'adeguatezza del Modello e report specifici su situazioni di particolare rilevanza. In caso di violazioni



gravi del Modello, necessità di aggiornamenti urgenti o situazioni di rischio elevato, l'OdV informa tempestivamente l'organo amministrativo attraverso reporting straordinario.

6. SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

6.1 Finalità e principi del sistema

DIGONOS ha implementato un sistema strutturato per la raccolta e gestione delle segnalazioni di violazioni in conformità al Decreto Legislativo 24 marzo 2023, n. 24, che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Il sistema di whistleblowing rappresenta un elemento fondamentale del Modello di prevenzione, in quanto consente l'emersione tempestiva di comportamenti illeciti o non conformi che potrebbero sfuggire ai controlli ordinari.

Il sistema si fonda sui principi di accessibilità, garantendo che tutti i soggetti interessati possano facilmente effettuare segnalazioni, di riservatezza, assicurando la protezione dell'identità del segnalante e delle informazioni fornite, di tempestività, attraverso la gestione sollecita delle segnalazioni ricevute, e di proporzionalità, adottando misure adeguate alla gravità delle violazioni segnalate.

6.2 Ambito di applicazione e tipologie di segnalazioni

Il sistema di segnalazione si applica a tutte le violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o privata, nonché alle violazioni del presente Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali. Rientrano nell'ambito di applicazione le violazioni in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei prodotti e conformità degli stessi, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della privacy e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Il sistema accoglie inoltre segnalazioni relative a comportamenti che, pur non configurando necessariamente reati, risultano contrari ai principi etici aziendali, alle procedure interne o alle best practices di settore. Sono oggetto di particolare attenzione le segnalazioni riguardanti condotte che potrebbero comportare un danno all'integrità fisica o morale delle persone, discriminazioni, molestie, conflitti di interesse, uso improprio di risorse aziendali, violazioni delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, e comportamenti che potrebbero compromettere la reputazione aziendale.

6.3 Soggetti legittimati a effettuare segnalazioni

Possono effettuare segnalazioni tutti i dipendenti di DIGONOS, i membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo, i collaboratori anche occasionali, i consulenti, i fornitori e i loro dipendenti, i volontari e i tirocinanti, nonché i lavoratori autonomi che svolgono attività per la Società. Il diritto di segnalazione si estende anche ai soggetti che operano per conto di imprese fornitrici, subfornitrici o appaltatrici, garantendo una copertura ampia che riflette la complessità dei rapporti professionali contemporanei.



Sono inoltre legittimati a effettuare segnalazioni i soggetti che hanno cessato il rapporto di lavoro o di collaborazione con la Società, purché le informazioni segnalate siano state acquisite nel contesto del rapporto lavorativo o collaborativo. Questa estensione temporale della legittimazione tiene conto della possibilità che alcune violazioni emergano o vengano comprese appieno solo dopo la cessazione del rapporto.

6.4 Canali di segnalazione

DIGONOS ha incaricato l'organismo di vigilanza della ricezione delle eventuali segnalazioni al fine di garantire accessibilità, riservatezza e flessibilità ai segnalanti. Il canale principale è costituito dal seguente indirizzo e-mail: odv.segnalazioni@libero.it. Inoltre, è possibile l'invio di un messaggio vocale o scritto via **whatsapp al numero +39 351 7300490**.

Per le segnalazioni che richiedono un approccio più diretto, è possibile richiedere un incontro riservato con l'OdV, sempre richiesto tramite l'indirizzo email o il numero di telefono suindicati, organizzato in tempi ragionevoli e in modalità che tutelino la privacy del segnalante.

Resta disponibile anche il canale tradizionale della comunicazione scritta, mediante invio di documentazione in busta chiusa indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede sociale, garantendo la massima riservatezza attraverso protocolli di gestione della corrispondenza riservata.

6.5 Contenuto e modalità delle segnalazioni

Le segnalazioni devono contenere informazioni sufficientemente dettagliate per consentire l'identificazione dei fatti segnalati e l'avvio delle necessarie verifiche. È opportuno che la segnalazione indichi la descrizione circostanziata dei fatti, l'identificazione dei soggetti coinvolti quando possibile, l'indicazione delle fonti di prova disponibili, la specificazione del contesto temporale e spaziale in cui si sono verificati i fatti, e ogni altra informazione utile per la comprensione e la valutazione della segnalazione.

Le segnalazioni possono essere presentate in forma nominativa, con piena identificazione del segnalante, oppure in forma anonima, ferma restando la necessità che contengano elementi sufficienti per le verifiche del caso. La Società incoraggia le segnalazioni nominative in quanto consentono un dialogo più efficace con il segnalante e facilitano l'approfondimento delle circostanze segnalate, garantendo comunque la massima riservatezza sull'identità del segnalante.

6.6 Tutela del segnalante

DIGONOS garantisce la tutela integrale del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione derivante dalla segnalazione effettuata in buona fede. Sono considerati atti ritorsivi il licenziamento, la sospensione, la retrocessione, il trasferimento, la mancata conversione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, la mancata conferma al termine del periodo di prova, la modifica delle condizioni di lavoro, il mobbing, le molestie, l'esclusione dalla formazione, le note disciplinari negative, ogni altra forma di discriminazione o trattamento sfavorevole.

La tutela si estende anche ai soggetti collegati al segnalante, quali colleghi di lavoro o familiari, che potrebbero subire ritorsioni a causa della segnalazione effettuata. L'adozione di misure ritorsive costituisce illecito disciplinare e può comportare l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare aziendale, oltre alle eventuali conseguenze di carattere civile e penale previste dalla legge.



L'identità del segnalante è coperta da riservatezza e non può essere rivelata senza il consenso espresso dello stesso, salvo i casi in cui la rivelazione sia necessaria per la tutela dei diritti della persona accusata, sempre nel rispetto delle garanzie di cui alla normativa penale, e specificamente nelle ipotesi in cui la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'accusato.

6.7 Processo di gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza riceve e gestisce tutte le segnalazioni secondo un processo strutturato che garantisce tempestività, accuratezza e riservatezza. Al ricevimento di ogni segnalazione, l'OdV procede a una valutazione preliminare per verificare la pertinenza, la completezza e l'attendibilità delle informazioni fornite. Questa fase di screening iniziale consente di distinguere le segnalazioni che richiedono approfondimenti da quelle manifestamente infondate o non pertinenti.

Per le segnalazioni ritenute meritevoli di approfondimento, l'OdV avvia un'istruttoria specifica che può comprendere l'acquisizione di documentazione aziendale, l'audizione di testimoni, l'esame di sistemi informatici, la richiesta di chiarimenti ai soggetti coinvolti e ogni altra attività necessaria per l'accertamento dei fatti. L'istruttoria è condotta nel rispetto dei principi del contraddittorio e della proporzionalità, bilanciando l'esigenza di accertamento con la tutela dei diritti di tutti i soggetti coinvolti.

Qualora l'istruttoria evidenzia la fondatezza della segnalazione, l'OdV procede alla formalizzazione delle risultanze e alla proposizione delle misure correttive appropriate, che possono comprendere l'adozione di provvedimenti disciplinari, la modifica di procedure interne, l'implementazione di controlli aggiuntivi, la formazione specifica del personale interessato, e ogni altra misura ritenuta idonea a prevenire il ripetersi delle violazioni accertate.

6.8 Tempi di gestione e comunicazioni

L'Organismo di Vigilanza conferma la ricezione della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento, fornendo al segnalante un numero di protocollo per il riferimento della pratica e le informazioni essenziali sulle modalità di gestione. La valutazione preliminare è completata entro trenta giorni dalla ricezione, al termine della quale l'OdV comunica al segnalante l'esito della valutazione e, in caso di avvio di istruttoria, i tempi previsti per il completamento.

L'istruttoria è completata, di norma, entro novanta giorni dalla segnalazione, termine che può essere prorogato in caso di particolare complessità dell'accertamento, con comunicazione motivata al segnalante. Al termine dell'istruttoria, l'OdV comunica al segnalante l'esito del procedimento e le eventuali misure adottate, nel rispetto della riservatezza delle informazioni che non possono essere divulgate e dei diritti dei soggetti coinvolti.

Durante tutto il processo, l'OdV mantiene un dialogo costante con il segnalante per acquisire eventuali ulteriori informazioni, fornire aggiornamenti sullo stato del procedimento e garantire che non si verifichino atti ritorsivi. La comunicazione avviene attraverso i canali sicuri utilizzati per la segnalazione originaria, preservando la riservatezza dell'identità del segnalante.

6.9 Conservazione della documentazione e registro delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni ricevute e la relativa documentazione istruttoria sono conservate in archivi riservati, accessibili esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e agli altri soggetti autorizzati secondo i principi di necessità e proporzionalità. La conservazione avviene nel rispetto della normativa sulla



protezione dei dati personali, implementando misure tecniche e organizzative appropriate per garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza delle informazioni.

L'OdV mantiene un registro riservato delle segnalazioni ricevute, che contiene le informazioni essenziali su ciascuna pratica, i tempi di gestione, le misure adottate e gli esiti dei procedimenti. Il registro costituisce uno strumento di monitoraggio dell'efficacia del sistema di segnalazione e fornisce elementi utili per il miglioramento continuo delle procedure. I dati personali contenuti nelle segnalazioni sono trattati esclusivamente per le finalità di gestione del sistema di whistleblowing e sono conservati per il tempo strettamente necessario al raggiungimento di tali finalità, in conformità ai principi di minimizzazione e limitazione della conservazione.

Le informazioni relative alle segnalazioni sono utilizzate dall'OdV anche per la redazione delle relazioni periodiche all'organo amministrativo, contribuendo alla valutazione dell'efficacia del Modello e all'identificazione di aree di miglioramento del sistema di controllo interno. In ogni caso, il trattamento delle informazioni avviene sempre nel rispetto della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, utilizzando tecniche di anonimizzazione e aggregazione dei dati quando possibile.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

Il rispetto del Modello e del Codice Etico costituisce condizione essenziale per il mantenimento del rapporto di lavoro, collaborazione o partnership con DIGONOS. La violazione delle disposizioni contenute nel Modello comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità della violazione e in conformità alle normative vigenti.

Il sistema disciplinare si fonda sui principi di gradualità, proporzionalità e tempestività nell'applicazione delle sanzioni, garantendo in ogni caso il rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio.

7.2 Tipologie di violazioni

Costituiscono violazioni del Modello il mancato rispetto delle procedure e dei controlli previsti, la violazione dei principi del Codice Etico, l'omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti, l'ostacolo alle funzioni di controllo dell'OdV e la violazione delle disposizioni relative alla gestione delle risorse finanziarie. La gravità delle violazioni è valutata considerando l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, le circostanze in cui il fatto si è verificato, le conseguenze del comportamento e la posizione del soggetto nell'organizzazione aziendale.

7.3 Sanzioni per i dipendenti

Le sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti sono quelle previste dal CCNL dell'industria metalmeccanica applicabile e comprendono il richiamo verbale per violazioni lievi e non recidive, il richiamo scritto per violazioni di media gravità, la multa per violazioni di particolare gravità, la sospensione per violazioni gravi e reiterate e il licenziamento per violazioni gravissime che compromettano il rapporto di fiducia.



7.4 Sanzioni per dirigenti e soggetti apicali

Per i dirigenti e i soggetti in posizione apicale si applicano il richiamo scritto con diffida, la riduzione delle deleghe operative, la revoca di specifici incarichi e la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa. La maggiore responsabilità derivante dal ruolo ricoperto comporta un'applicazione più severa del regime sanzionatorio.

7.5 Sanzioni per consulenti e collaboratori esterni

Per consulenti, collaboratori esterni e partner si prevedono il richiamo scritto con diffida, la sospensione temporanea dall'incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale e la richiesta di risarcimento danni. Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle clausole contrattuali specifiche e della normativa applicabile ai diversi tipi di rapporto.

7.6 Procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare rispetta i principi di contestazione specifica della violazione, diritto di difesa del soggetto interessato, proporzionalità della sanzione e tempestività dell'azione disciplinare. Il procedimento si articola nelle fasi di contestazione dell'addebito, concessione dei termini per le controdeduzioni, valutazione delle giustificazioni fornite e irrogazione dell'eventuale sanzione, garantendo in ogni fase il pieno rispetto dei diritti del soggetto interessato.

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

8.1 Programmi formativi

DIGONOS promuove la conoscenza e l'applicazione del Modello attraverso programmi formativi specifici che si articolano in formazione generale e formazione specifica. La formazione generale comprende la presentazione del Decreto 231 e delle sue implicazioni, l'illustrazione del Modello aziendale, l'approfondimento del Codice Etico e la descrizione del ruolo e delle funzioni dell'OdV.

La formazione specifica si focalizza sui rischi specifici per area di attività, sugli aggiornamenti normativi rilevanti, sulle procedure operative specifiche per i processi sensibili e sulla gestione delle segnalazioni e del whistleblowing. I contenuti formativi sono periodicamente aggiornati per riflettere l'evoluzione normativa e organizzativa.

8.2 Modalità di erogazione

La formazione viene erogata attraverso sessioni formative in presenza o da remoto, materiale informativo e documentazione specifica, incontri di aggiornamento periodici e piattaforme e-learning quando disponibili. Le modalità di erogazione sono scelte in funzione del target di destinatari e degli obiettivi formativi specifici.

8.3 Destinatari della formazione

I programmi formativi sono rivolti agli organi sociali e ai soggetti apicali, ai dipendenti e collaboratori, nonché ai nuovi assunti per i quali è prevista formazione obbligatoria in fase di onboarding. L'intensità e la specificità della formazione sono modulate in funzione del ruolo ricoperto e del livello di esposizione ai rischi.



8.4 Comunicazione e diffusione

Il Modello e il Codice Etico sono comunicati e diffusi attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale, la distribuzione diretta a tutti i soggetti interessati, l'inserimento nelle comunicazioni contrattuali e l'utilizzo della bacheca aziendale e dei canali informativi interni. La comunicazione è strutturata per garantire la massima diffusione e comprensione dei contenuti.

9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

9.1 Principi di aggiornamento

Il Modello è sottoposto a revisione periodica e aggiornamento in base alle modifiche della normativa di riferimento, ai cambiamenti organizzativi della Società, all'evoluzione delle attività aziendali, alle risultanze delle attività di monitoraggio e agli sviluppi della giurisprudenza in materia. L'aggiornamento è concepito come processo continuo e sistematico che garantisce l'allineamento del Modello alle evoluzioni del contesto normativo e aziendale.

9.2 Responsabilità dell'aggiornamento

L'aggiornamento del Modello vede l'OdV responsabile della proposta di modifiche e aggiornamenti, l'organo amministrativo competente per l'approvazione delle modifiche e le funzioni aziendali competenti incaricate dell'implementazione operativa. La collaborazione tra questi soggetti garantisce un processo di aggiornamento efficace e tempestivo.

9.3 Processo di aggiornamento

Il processo di aggiornamento si articola nell'identificazione delle esigenze di modifica, nell'analisi dell'impatto delle modifiche proposte, nell'elaborazione delle nuove disposizioni, nell'approvazione da parte dell'organo competente, nella comunicazione e diffusione delle modifiche e nella formazione sui contenuti aggiornati. Ogni fase del processo è documentata per garantire la tracciabilità delle decisioni e delle modifiche apportate.

10. DISPOSIZIONI FINALI

10.1 Entrata in vigore

Il presente Modello entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di DIGONOS e si applica a tutti i soggetti destinatari come definiti nel Modello stesso.

10.2 Conservazione e archiviazione

La documentazione relativa al Modello e alla sua applicazione è conservata secondo le modalità e i tempi previsti dalla normativa vigente e dalle procedure aziendali, garantendo l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni per i soggetti autorizzati.



10.3 Clausola di salvaguardia

Eventuali modifiche normative successive all'adozione del presente Modello si intendono automaticamente recepite fino alla data del successivo aggiornamento formale, assicurando la continuità dell'efficacia del sistema di controllo anche in presenza di evoluzioni legislative.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di DIGONOS S.R.L.

In data: 31.07.2025

Il Presidente

Andrea Villa Luraschi

Documento riservato - Distribuzione controllata Versione 1.0 - Data: 31.07.2025