
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

DELL S.p.A.



ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

(Aggiornamento 24 marzo 2022)

INDICE

Contents

Allegato A: Parte Speciale (Parti Speciali da A ad I) Allegato B: I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001	3
CAPITOLO 1: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001	8
1.2 LE SANZIONI	11
1.3 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 14	
1.4 Il D.Lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Dell.....	17
a) La commissione di un Reato	18
b) Il soggetto attivo.....	18
c) Interesse o vantaggio	18
1.5 Dell S.p.A. ed il Gruppo Dell	19
1.6 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	20
1.7 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	21
2.1 DELL S.P.A.	23
2.2 GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ	23
CAPITOLO 3: IL MODELLO DI DELL S.P.A.	26
CAPITOLO 4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	29
4.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA: RUOLO E COMPOSIZIONE.....	30
4.2.1 DURATA IN CARICA, REVOCA E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO	32
4.2.2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
4.2.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
4.2.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'O.D.V. - FLUSSI INFORMATIVI	40
4.2.5 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	42
4.2.6 INFORMATIVA DELL'O.D.V. AGLI ORGANI SOCIALI.....	44
4.3 I CODICI DI CONDOTTA.....	45
4.4 STRUTTURA DEI PRESIDI DI CONTROLLO	45
4.4.1 POTERI DI FIRMA - PRINCIPI FONDAMENTALI.....	46
4.4.2 LE PROCEDURE OPERATIVE.....	47
4.5 IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	47
4.5.1 LAVORATORI SUBORDINATI.....	49
4.5.2 DIRIGENTI	50

4.5.3	SOGGETTI ESTERNI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ.....	50
4.5.4	AMMINISTRATORI	51
4.5.5	SINDACI	51
4.5.6	SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI IN TEMA DI NORMATIVA SUL WHISTLEBLOWING.....	52
4.6	APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....	52
CAPITOLO 5: LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO		53
5.2	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	53

ALLEGATI

- Allegato A: Parte Speciale (Parti Speciali da A ad J)**
- Allegato B: I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001**
- Allegato C: Codice di Condotta Dell “How we win”**
- Allegato D: Codice di Condotta ex D. Lgs. 231/01**
- Allegato E: Mappatura delle Aree a Rischio Reato**
- Allegato F: Metodologia di Risk Analysis**
- Allegato G: Tabella di Risk Analysis**

DEFINIZIONI

- **Aree a Rischio:** aree di attività aziendale maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati-presupposto contenuti nel catalogo di cui al D.Lgs. 231/01, come individuate nel paragrafo 4.1 del Modello Organizzativo;
- **Autore del reato:** uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all'interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commettono uno dei Reati;
- **CCNL:** contratto collettivo nazionale del lavoro attualmente in vigore ed applicato da Dell S.p.A.;
- **Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente:** D.lgs. n. 152 del 03 aprile 2006;
- **Codici di Condotta:** il Codice di Condotta adottato a livello globale dalle società del gruppo Dell e il codice di condotta *ex D. Lgs. 231/01* allegato al presente Modello, complessivamente considerati.
- **Collaboratori:** soggetti impegnati in Dell per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- **Consulenti:** coloro che agiscono in nome e/o per conto di Dell sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all'organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell'interesse di Dell;
- **Dell o Società:** Dell S.p.A.;
- **Destinatari del Modello:** i componenti degli organi sociali e del management, i dipendenti della Società, nonché tutti coloro che operano, anche di fatto, in Italia ed all'estero, per la Società, ivi compresi i soggetti terzi quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, agenti, collaboratori, consulenti e in generale gli *stakeholders*;
- **Dipendenti:** tutti i dipendenti di Dell, compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali;
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni;

-
- **due diligence:** attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
 - **D.V.R.:** Documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.lgs. 81/2008;
 - **e--learning:** metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l'insegnante che l'apprendista, mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici;
 - **Fornitori continuativi:** soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con Dell;
 - **Funzione aziendale:** comparto di Dell cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa od un singolo ramo dell'oggetto sociale di Dell S.p.A.;
 - **Gruppo Dell:** gruppo di società facente capo alla società olandese Dell International Holdings VIII BV;
 - **Interlocutori esterni:** tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti collaborativi con il Gruppo al fine di perseguire l'oggetto sociale;
 - **Modello o Modello Organizzativo:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
 - **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** organismo interno a Dell S.p.A., preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
 - **Organi sociali:** i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di Dell S.p.A.;
 - **Outsourcing:** tutte le forniture di beni e servizi che la società richiede a terzi soggetti, interni o esterni al Gruppo Dell;
 - **P.A.:** tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;
 - **Partner:** controparti contrattuali di Dell, quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione

(associazione temporanea d'impresa – ati, joint venture, consorzi, etc);

- **Personale interno:** personale addetto alle attività svolte da Dell, ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all'altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della società;
- **Piano annuale:** programma annuale di verifiche dell'efficacia e dello stato di attuazione del Modello;
- **Processi sensibili:** un insieme di attività di Dell nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei reati;
- **Reati:** i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti;
- **Responsabile Interno:** soggetto appositamente nominato dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato di Dell o da un dirigente da questi incaricato, per ogni tipologia di operazione posta in essere nelle Aree a Rischio, il quale ha il compito di coordinare le attività nelle Aree a Rischio, rilasciando le prescritte autorizzazioni e di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione delle procedure contenute nel Modello, nonché ogni situazione in cui gli elementi di fatto facciano sorgere un ragionevole sospetto di attività illecita da parte di dipendenti o collaboratori di Dell.
- **Risk assessment:** attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da Dell finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- **R.L.S.:** Responsabile della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- **R.S.P.P.:** Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- **Soggetto Privato:** qualsiasi amministratore, direttore generale, dirigente, sindaco o liquidatore di società di capitali con cui Dell intrattiene rapporti commerciali, nonché qualsiasi soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi;
- **Soggetto Pubblico:** qualunque Amministrazione o Ente pubblico italiano o estero, nonché qualunque società a partecipazione pubblica, siano essi dotati o meno di poteri autoritativi [a titolo puramente

esemplificativo: Regioni, Province, Comuni, Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato, Autorità Garante per la protezione dei dati personali e altre Autorità indipendenti; Consob; Banca d'Italia; UIF; Ministeri; Amministrazione Finanziaria, organi di Polizia Tributaria, Carabinieri, Polizia di Stato, Guardia di Finanza; Polizia Municipale; Vigili del Fuoco; Esercito Italiano; ASL, Aziende Ospedaliere, Università pubbliche, Amministrazioni carcerarie, INAIL, INPS, Enti previdenziali, Direzioni Provinciali del Lavoro, Società a capitale pubblico o misto (come ad esempio Finmeccanica, Fincantieri, ENEL, ecc.); ARPA, Motorizzazione Civile, ecc.], nonché tutti i loro dipendenti e collaboratori, qualunque sia la loro qualifica professionale;

- **soggetti apicali:** soggetti che, secondo quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente ovvero di un'unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l'ente;
- **soggetti sottoposti all'altrui direzione:** soggetti che, secondo quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- **stakeholders:** tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di Dell S.p.A.;
- **Testo Unico Sicurezza:** Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- **"whistleblower":** soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di Reati.

CAPITOLO 1: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

1.1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, etc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto legislativo n. 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei (es. Legge Sapin II in Francia e Ley Organica n. 1/2015 art. 31 bis s.s. in Spagna) – istituisce la responsabilità della società, considerata "quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente" (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando un sistema di quote, che tenga conto della gravità dell'illecito commesso e della capacità patrimoniale dell'ente coinvolto.

Alla sanzione pecuniaria, come detto commisurata in quote (del valore minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00) si possono aggiungere, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme delle norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. 231/2001. In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 4 D. Lgs. 231/01, l'ente che ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal D. Lgs. 231/01. Fatte salve ulteriori specifiche ipotesi, i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente "italiano" per reati commessi all'estero sono più precisamente i seguenti:

- che non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- che, nell'eventualità in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, tale richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente;
- che il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

Tale aspetto sarà vagliato nelle singole parti speciali del Modello, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) "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 degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali);
- b) "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico"¹, invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale": si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi e stabilimenti -- e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nelle singole parti speciali del Modello dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Dell sia monitorata, attraverso la

¹ Per "funzionalistico" si deve intendere quell'approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale". Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che "la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale". Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l'importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell'ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da Dell, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una colpa dell'organizzazione, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

1.2 LE SANZIONI

Le sanzioni applicabili in seguito all'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente possono essere le seguenti:

- la **sanzione pecuniaria**, che si applica -- in linea di principio -- per qualsiasi illecito amministrativo e può variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70. Nell'ipotesi in cui l'ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si

applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto, per attenuarle o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e delle finalità preventive della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, la sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se è stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

- le **sanzioni interdittive**, che si applicano soltanto laddove sono o espressamente previste dalla normativa, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, e per le ipotesi di maggior gravità², sono:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, che possono essere irrogate anche in via cautelare (qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede), sono normalmente temporanee (da tre mesi a due anni), ma in determinate ipotesi possono essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia:

- integralmente risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato efficacemente in tal senso);
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato,

² La sanzione interdittiva è in particolare applicabile, se prevista dalla legge e:

- a) se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;

-- messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato ai fini della confisca;

- la **confisca**, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La confisca viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte che può essere restituita al danneggiato e fatti comunque salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede;
- la **pubblicazione della sentenza in uno o più giornali** indicati dal Giudice nella sentenza e nel sito internet del Ministero della Giustizia (per un periodo non superiore a giorni trenta e, in mancanza di determinazione da parte del Giudice, per un periodo di quindici giorni) nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. Può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.3 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Dell S.p.A., al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 D.lgs. 231/2001). In seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D.lgs. 231/2001 – anche ad altre categorie di reati.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 bis); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter); sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente ex art. 601 bis c.p. Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art.

416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 ter D.lgs – Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis- 1), ai reati societari (art. 25 ter); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 ter del decreto.

Da ultimo, con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 bis c.c. ed inserito l'art. 2635 ter c.c.. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti ex D.lgs 231/2001 in quanto è stato modificato l'art. 25 ter del Decreto alla lettera s-bis) come di seguito indicato: «per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.»; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 quater-1), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies). In riferimento all'art. 25 quinquies con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è stato inserito

nell'elenco dei reati di cui al D.lgs 231/2001 nella categoria in esame del Decreto. Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di market abuse (insider trading e aggio, art. 25 sexies). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 septies) nel 2007 – poi modificati dal D.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 octies); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 decies), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 undecies) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Sono state successivamente introdotte nuove categorie di reato: (i) reati contro il razzismo e la xenofobia (art. 25 terdecies), (ii) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies) e; (iii) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies) (iv) reati di dichiarazione infedele, indebita compensazione e omessa dichiarazione, di cui al d.lgs. 74/2000, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro; (v) reati di contrabbando previsti dal d.p.r. 43/1973 (e richiamati dall'art. 25 sexesdecies), (vi) frode nelle pubbliche forniture (art. 356, c.p.), (vii) frode in agricoltura (art. 2, Legge n. 898/1986) e (viii) peculato (314 c.p.) e abuso di ufficio (323 c.p.), questi ultimi due, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Infine, da ultimo, sono stati introdotti i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (richiamati dall'art. 25-octies.1 D.lgs. 231/01).

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (Allegato B), parte integrante del presente Modello.

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

-
- 1) Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)
 - 2) Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 bis)
 - 3) Delitti di criminalità organizzata (art 24 ter)
 - 4) Reati contro la P.A. (art. 25)
 - 5) Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 bis e 25 bis.1)
 - 6) Reati societari (art. 25 ter)
 - 7) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater)
 - 8) Reati contro la personalità individuale (artt. 25 quinquies e 25 quater 1)
 - 9) Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies)
 - 10) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 septies)
 - 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio (art. 25 octies)
 - 12) Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
 - 13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 novies)
 - 14) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)
 - 15) Reati ambientali (art. 25 undecies)
 - 16) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno

è irregolare (art. 25 duodecies)

- 17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)
- 18) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)
- 19) Reati fiscali (art. 25 quinquiesdecies);
- 20) Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies).

1.4 Il D.Lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Dell

Il D.lgs. n. 231 del 2001, nulla prevede in materia di eventuale responsabilità del gruppo, limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato.

Nel silenzio della legge, al fine di poter meglio comprendere come ed a quali condizioni possa propagarsi la responsabilità penale ex D.lgs 231/2001 anche ad altre imprese del gruppo, ipotesi che astrattamente potrebbe riguardare il Gruppo Dell, occorre prendere le mosse dalle indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

In primo luogo, per un corretto approccio sistematico è bene prendere le mosse dal rilievo che, affinché possa sussistere la responsabilità ex D.lgs 231/2001 di una società, è sempre necessario che sussistano, contemporaneamente, le condizioni già sopra descritte (Par. 1.1).

- A) un Reato;
- B) il soggetto attivo;
- C) interesse e vantaggio.

Alla luce di quanto sopra, anche per poter ipotizzare la responsabilità di gruppo è richiesta la presenza di tutte e tre le sopra citate condizioni.

Da ciò consegue che per poter affermare una responsabilità "infragrupo" non è sufficiente evocare l'appartenenza al gruppo o parlare di un generico "interesse di gruppo", anzi, per poter configurare l'addebito della capogruppo o di altra società del gruppo, occorre, per ciascuna di esse, la verifica della sussistenza di tutte le condizioni di legge.

Il principio di legalità richiamato dall'art. 2, D.Lgs 231/2001, e quello di personalità della responsabilità ex art. 27 della nostra Costituzione, escludono che possa essere chiamata a rispondere dell'illecito ex D.lgs 231/2001 una società, pur appartenente al medesimo gruppo, i cui vertici o dipendenti non abbiano commesso un Reato

nell'interesse o vantaggio della società stessa.

a) La commissione di un Reato

Uno dei presupposti perché possa sussistere una responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 è anzitutto la commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto.

b) Il soggetto attivo

Venendo al secondo presupposto, per potersi parlare di responsabilità del gruppo, ai sensi del D.lgs 231/2001, deve sussistere un collegamento soggettivo qualificato tra l'agente e la società.

Non sussiste alcun dubbio se il soggetto di una società – facente parte di un gruppo-- ha agito avendo un ruolo qualificato di diritto anche all'interno di tutte le società coinvolte (quindi di quella direttamente coinvolta nella realizzazione del reato e della capogruppo o di altra società del medesimo gruppo).

Analogo discorso deve farsi allorquando, con l'agente "qualificato" che ha agito per la società del gruppo, abbia "concorso" altro soggetto, a sua volta "qualificato" rispetto alla capogruppo o ad altra società del gruppo.

In particolare, è richiesto che l'individuo resosi responsabile del reato rivesta una qualifica apicale o dirigenziale sia nella società direttamente coinvolta oltre che in quella controllante o collegata.

Diversamente, laddove lo stesso reato sia posto in essere da un concorso tra più soggetti, è richiesto, dalla giurisprudenza e dalla dottrina, che questi occupino posizioni apicali nelle rispettive società ed enti.

Anche per questo aspetto vale la sopra indicata specificazione secondo cui non è sufficiente un generico riferimento al gruppo essendo richiesto un concorso nel reato verificatosi in concreto.

Più precisamente, la figura ed il ruolo apicale dei soggetti coinvolti nel reato deve riguardare sia il correo appartenente alla società controllante coinvolta che quello appartenente a quella controllata.

In altri termini, secondo l'orientamento della Suprema Corte anche la holding o altre società del gruppo possono rispondere ex D.Lgs 231/2001 se "il soggetto che agisce per conto delle stesse concorre con il soggetto che commette il reato": non è, invece, sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità amministrativa della capogruppo o di altra società del gruppo.

La Corte di Cassazione ha precisato che non è possibile desumere la responsabilità amministrativa sulla base della mera esistenza di una relazione di controllo o di collegamento societario nell'assenza invece di un preciso coinvolgimento della capogruppo o di altre società del gruppo nella consumazione dei reati--presupposto.

E' opportuno precisare che il soggetto c.d. "qualificato" deve svolgere effettivamente un ruolo direttivo ed amministrativo, di talchè ben possono rilevare a tal fine anche gli amministratori o direttori c.d. "di fatto".

c) Interesse o vantaggio

Come sopra anticipato, non è sufficiente l'appartenenza della società al gruppo, né un generico riferimento all' "interesse del gruppo" per poter affermare la responsabilità del medesimo come sancito dalla giurisprudenza di legittimità e, coerentemente, trova

un sostegno anche nella dottrina più autorevole che evidenzia la necessità di arginare una indiscriminata diffusione ed estensione della responsabilità dell'ente.

Da ultimo pertanto per poter ipotizzare la responsabilità in capo ad una o più consociate del gruppo, è richiesto che l'illecito commesso abbia recato una specifica e concreta utilità -- effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale -- alla controllante o ad un'altra società del gruppo.

Tale interesse, tuttavia, come sancito dalla giurisprudenza di legittimità, potendo consistere anche in un'utilità non necessariamente patrimoniale, deve essere dimostrato in concreto.

In altri termini, non può operare alcun automatismo della responsabilità dell'ente poiché non si può ipotizzare la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ad un'altra società finanche controllante, nei confronti della consociata.

Tantomeno può essere d'aiuto quanto previsto dagli artt. 2497 e 2634 c.c., dei quali:

- il primo disciplina la direzione ed il coordinamento delle società, introducendo l'esimente dalla responsabilità qualora certe operazioni abbiano causato un risultato complessivo che possa ritenersi utile avuto riguardo al c.d. interesse del gruppo;
- il secondo articolo prevede il reato di infedeltà patrimoniale che non può certo essere esteso in automatico anche agli amministratori della società controllante.

Tutte le esposte considerazioni sono utili per la predisposizione del Modello organizzativo di Dell S.p.A..

Infatti, è opportuna l'adozione di procedure di monitoraggio per tutte le operazioni infragruppo e per i contratti di servizio, con specifico riferimento alle attività che sono realizzate tramite outsourcing.

Quest'ultime devono essere regolamentate con idonei contratti, il cui contenuto disciplini la modalità di conoscenza ed il rispetto del Modello di Dell S.p.A. prevedendo le relative sanzioni disciplinari. Parimenti importante è la predisposizione di apposite regole all'interno di tutte le singole società del Gruppo Dell, le quali siano idonee a garantire la trasparenza di tali attività e a definire i criteri minimi di condotta rispettosa della legge.

1.5 Dell S.p.A. ed il Gruppo Dell

Premesso ciò, la potenziale estensione di responsabilità ex D.Lgs 231/2001 all'interno del Gruppo è stata oggetto di attenta analisi per la redazione del presente Modello. La prima valutazione effettuata riguarda l'effettiva rischiosità di tale estensione concreta di responsabilità nella realtà di Dell S.p.A..

La conclusione a riguardo è di ritenere non particolarmente elevato il rischio di una estensione della responsabilità all'interno del Gruppo Dell.

Gran parte delle aree di attività operative sono gestite a livello locale direttamente da Dell S.p.A..

In relazione a quella parte di processi interamente gestita dalla holding Dell International Holdings VIII BV non sussistono profili di rischio di commissione di illeciti e ciò per le seguenti ragioni.

La società holding infatti svolge esclusivamente attività di gestione delle partecipazioni sociali, senza intervenire nella determinazione delle scelte di carattere finanziario della Società e senza impartire alcuna indicazione operativa alla Società, né in merito alle

attività aziendali, né in merito agli obiettivi di business o alla gestione delle risorse finanziarie.

Dell S.p.A., quindi, sviluppa le proprie attività e fissa i propri obiettivi in autonomia, senza che la holding (formalmente controllante) intervenga in alcun modo in tale processo.

Inoltre per l'intero Gruppo Dell si applicano codici di condotta adottati dall'intero Gruppo.

Presso Dell S.p.A. si applicano, oltre ai suddetti Codici di condotta, le policies ed i protocolli provenienti dalla Capogruppo comuni al Gruppo Dell.

Essendo la Società parte del gruppo Dell, le procedure previste sono coordinate con quelle del detto Gruppo e sono vincolanti anche per i soggetti afferenti ad altre società del medesimo Gruppo, ove applicabili, nei termini e modi delineati dettagliatamente nel prosieguo.

In sintesi, esistono baluardi interni alla Società ed al Gruppo Dell, complessivamente inteso, volti a prevenire i Reati in parola.

Ciò nondimeno nel presente Modello sono indicati alcuni presidi specifici volti a mitigare ulteriormente la potenziale commissione di un reato all'interno del Gruppo Dell.

1.6 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto medesimo.

In particolare, nel caso di reati presupposto posti in essere da soggetti apicali, la responsabilità dell'ente è esclusa se l'ente è in grado di provare che (art. 6, comma 1):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di vigilanza);
- c) gli autori del reato hanno commesso il reato stesso eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Inoltre, l'art. 6, comma 2, del Decreto afferma testualmente che un Modello è efficace se:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio o risk assessment);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. Tale violazione è peraltro esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. I requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi sono precisati nell'art. 7 comma 4, del Decreto, ai sensi del quale deve essere assicurata:

- a) la verifica periodica del modello e la sua eventuale modifica in presenza di significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando sono intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) l'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.7 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In forza di quanto espressamente stabilito dal Decreto (art. 6, comma 3), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha emanato le proprie Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") al fine di "offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell'elaborazione dei modelli e nell'individuazione di un organo di controllo". Tali Linee Guida forniscono in particolare indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree nel cui ambito possono essere commessi reati, la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Dette Linee guida, aggiornate in prima battuta nel marzo 2008 e da ultimo nel luglio 2014, al fine di dar conto dell'introduzione dei reati di volta in volta introdotti nel novero di cui al Decreto, prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- l'identificazione dei rischi, attraverso l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), sulla base della valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Un ruolo rilevante ai fini della prevenzione dei reati rilevanti ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 è inoltre svolto, secondo le Linee Guida della Confindustria, anche:

- dall'adozione da parte dell'ente di un Codice Etico (o di Comportamento) riferito alla realtà aziendale;
- dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle norme del Codice Etico (o di Comportamento);
- dall'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, conspecifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- dall'attribuzione ad un Organismo di vigila onza, composto da membri indipendenti e professionalmente capaci, nonché dotato di adeguati poteri, anche informativi, del compito di vigilare sull'efficace adozione ed attuazione del Modello di organizzazione e gestione.

Nella predisposizione del presente Modello, Dell S.p.A. si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del Decreto.

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei Reati. Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello tiene conto delle peculiarità della realtà e della struttura organizzativa di Dell.

CAPITOLO 2: DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

2.1 DELL S.P.A.

Dell S.p.A. è stata costituita il 25 novembre 1997 ed opera nel campo del commercio e della distribuzione di elaboratori elettronici, loro componenti e prodotti connessi, nonché nel campo del commercio, della distribuzione e della commercializzazione, anche su licenza, di software di base e applicativi per elaboratori elettronici.

L'oggetto sociale della Società prevede tra le attività che la stessa può svolgere anche:

- la fornitura di qualsiasi servizio pre e post vendita in relazione ai prodotti hardware e software incluso l'installazione, l'integrazione, la manutenzione, il ripristino e il riciclo degli stessi;
- la fornitura di servizi di assistenza in relazione ad ambienti informatici;
- l'assemblaggio di elaboratori elettronici e relative periferiche.

La capogruppo, Dell Technologies, fondata nel 1984 da Michael Dell, è leader di mercato anche grazie al modello di business prescelto, ossia la vendita diretta di personal computer ai clienti attraverso il commercio elettronico, via internet o con qualsiasi altra tecnica di comunicazione a distanza. Attraverso il modello diretto, Dell è in grado di offrire ogni sistema configurato secondo le esigenze del cliente a prezzi estremamente competitivi.

Il quartier generale di Dell è a Round Rock, in Texas, mentre la produzione avviene nelle seguenti fabbriche: Austin (Texas), Nashville, Tennessee (USA), Eldorado do Sul (Brasile), Limerick (Irlanda), Łódź (Polonia), Penang (Malaysia) e Xiamen (Cina). I prodotti e servizi Dell sono distribuiti in tutto il mondo.

Il capitale sociale di Dell S.p.A. è integralmente detenuto dalla società olandese Dell International Holdings VIII BV, la quale, peraltro, svolge esclusivamente attività di gestione delle partecipazioni sociali, senza intervenire nella determinazione delle scelte di carattere finanziario della Società e senza impartire alcuna indicazione operativa alla Società, né in merito alle attività aziendali, né in merito agli obiettivi di business o alla gestione delle risorse finanziarie.

Dell S.p.A., quindi, sviluppa le proprie attività e fissa i propri obiettivi in autonomia, senza che la holding (formalmente controllante) intervenga in alcun modo in tale processo.

2.2 GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

La gestione della Società può essere affidata ad un amministratore unico o ad un Consiglio di Amministrazione, composto da tre a nove Amministratori,

al quale spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad esclusione di quanto inderogabilmente riservato all'assemblea dei Soci dalla legge; quando la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo nomina tra i suoi membri un Presidente, qualora non vi provveda direttamente l'assemblea, e può nominare anche uno o più Vice Presidenti ed un Segretario, anche estraneo al Consiglio.

Qualora sia nominato un Consiglio, all'interno di questo possono essere attribuite particolari deleghe ad un comitato esecutivo o ad uno o più Amministratori, al fine di snellire la gestione dell'attività ordinaria.

La legale rappresentanza della Società, anche in giudizio, è attribuita all'amministratore unico o, qualora sia nominato un Consiglio, al Presidente ed agli Amministratori delegati, se nominati, in via tra loro congiunta o disgiunta, a seconda di quanto disposto dalla deliberazione di nomina.

Le funzioni di controllo sono attribuite ad un collegio sindacale, secondo quanto disposto dalla normativa vigente; al Collegio Sindacale è altresì attribuito la revisione legale dei conti, salvo diversa deliberazione dell'Assemblea che nomini un revisore contabile o una società di revisione.

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, è nominato un Amministratore Delegato e la revisione legale dei conti è effettuata dal Collegio Sindacale.

In linea con la politica perseguita da Dell a livello globale, la Società si è dotata di una struttura volta a massimizzare il grado di trasparenza e rispetto della legalità nello svolgimento delle proprie attività.

La Società, infatti, applica al proprio interno un sistema organico di procedure, elaborate a livello globale e di Gruppo per tutte le entità facenti capo a Dell Technologies e declinate a livello locale per adattarsi alle esigenze della realtà operativa della Società. Si tratta di dettagliate procedure operative, finalizzate ad indicare con precisione ad amministratori, dipendenti e collaboratori delle società del gruppo Dell i comportamenti da tenere, i controlli da effettuare e le autorizzazioni da ottenere per ogni segmento di attività, onde garantire tracciabilità, trasparenza e congruenza in ogni operazione.

Di tali procedure, la cui applicazione è obbligatoria per tutte le società del gruppo Dell, si parlerà in seguito, laddove esse verranno indicate quale presidio per la prevenzione delle situazioni di rischio nelle aree di attività sensibili.

La Società ha, altresì, adottato un sistema di procure, deleghe e procedure interne per la formazione della volontà sociale, che si ispira al principio del

conferimento di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità attribuite, ponendo limiti precisi ai poteri decisionali e di spesa.

La Società si è inoltre dotata di un apposito sistema informatico che:

- consente l'esecuzione di determinate operazioni solo ai soggetti dotati del potere per eseguirle, mediante un sistema di password e di identificazione dell'utente; e che
- impone la partecipazione di più soggetti per il completamento di ogni operazione, garantendo così un costante controllo incrociato.

CAPITOLO 3: IL MODELLO DI DELL S.P.A.

3.1 PRINCIPI DI ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI DELL S.P.A.: FINALITÀ, DESTINATARI E MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

Mediante l'adozione del presente Modello, da ultimo aggiornato, Dell ha inteso dotarsi di un sistema organico di principi, valori, presidi, indicazioni operative e regole etiche che Dell stessa ritiene fondamentali ed irrinunciabili per la conduzione dell'attività aziendale, e di cui richiede la più attenta osservanza a tutti i Destinatari del presente Modello.

La Società, infatti, ritiene preminente rispetto a qualunque esigenza commerciale la necessità di rispettare (e far rispettare a chiunque si interfacci con essa) i più elevati standard etici e di trasparenza. Dell, pertanto, pretende che tutti coloro che hanno ed intendono avere rapporti giuridici con la Società adottino una condotta conforme alle disposizioni di cui al presente Modello ed in linea con i principi etici in esso contenuti.

In conformità a quanto sopra, il presente Modello:

- detta regole relative alla composizione, ai poteri, ai compiti, alle responsabilità ed al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche l'"O.d.V.");
- prevede l'osservanza di specifiche norme di comportamento nelle c.d. aree a rischio, delineate nella Parte Speciale del Modello;
- prevede l'osservanza del Codice di Condotta adottato da tutto il gruppo Dell, nonché del Codice di Condotta ex D. Lgs. 231/01, appositamente elaborato per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, i quali costituiscono parte integrante del Modello stesso;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e di tutti i documenti (codici di condotta, procedure di gruppo ecc. parti integranti del Modello medesimo).

Attraverso l'adozione del presente Modello, Dell intende pertanto:

- adeguarsi, su base volontaria, alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti;
- informare tutti i Destinatari della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere su Dell nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- informare i Destinatari in merito alle attività aziendali che comportano un maggior grado di rischio di commissione dei reati - presupposto, con contestuale indicazione delle potenziali occasioni di realizzazione del reato, al fine di sensibilizzare i Destinatari in merito alle condotte da evitare nelle Aree a rischio;

-
- formare periodicamente, con apposite sessioni formative, il personale afferente a Dell sul contenuto del Modello Organizzativo adottato dalla Società;
 - ribadire a tutti i Destinatari che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne, nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui Dell si ispira;
 - assicurare che vi sia consapevolezza da parte dei Destinatari dell'importanza di tali previsioni e delle conseguenze negative che potrebbero derivare alla Società dalla violazione del Modello;
 - imporre a tutti i Destinatari il rispetto di specifiche norme di comportamento volte a ragionevolmente prevenire il rischio di commissione dei Reati richiamati dal Decreto;
 - compiere ogni sforzo possibile per prevenire la commissione di illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo soprattutto, ma non solo, sulle aree sensibili, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti;
 - introdurre un'efficace sistema sanzionatorio volto a garantire l'*enforcement* degli obblighi di comportamento previsti dal Modello.

Con riferimento, infine, alle fasi operative che hanno portato alla definizione e, quindi, alla redazione del Modello esse sono state le seguenti:

- individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto e delle attività strumentali alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi condizioni per la commissione di tali reati. In questa fase si è proceduto all'esame della struttura societaria ed organizzativa della Società, nonché della documentazione aziendale disponibile presso le funzioni rispettivamente competenti (organigramma, Documento di Valutazione dei Rischi, ecc.) al fine della comprensione del contesto operativo di riferimento per Dell;
- identificazione dei soggetti chiave, al fine di individuare le persone con una conoscenza approfondita dei processi/aree sensibili e dei meccanismi di controllo;
- individuazione, anche tramite interviste *one to one* con i responsabili delle principali funzioni aziendali, dei processi e delle attività nel cui ambito possono potenzialmente essere commessi i reati presupposto, nonché delle attività strumentali alla commissione di tali reati. Questa attività ha consentito di identificare le c.d. "aree a rischio" di cui al

successivo paragrafo 4.1, ovvero quelle aree di attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi possono potenzialmente verificarsi comportamenti/condotte che integrano uno dei reati richiamati dal Decreto;

- predisposizione di una mappatura delle aree a rischio (qui allegata sub All. E), in cui sono state evidenziate, per ogni area di attività a rischio:
 - a) le potenziali occasioni di realizzazione del reato;
 - b) le funzioni aziendali coinvolte;
 - c) la descrizione della potenziale condotta illecita;
 - d) i potenziali reati associabili; e
 - e) il relativo grado di rischio.

individuazione dei requisiti che caratterizzano un modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire i reati presupposto, nonché delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente: è stata così effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina del Decreto e delle Linee guida di Confindustria;

- definizione del Modello: tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

CAPITOLO 4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

4.1 IDENTIFICAZIONE DELLE “AREE A RISCHIO”

In ragione della tipologia di attività svolte da Dell, nella definizione del Modello si è ritenuto di porre particolare attenzione sull'individuazione delle “aree a rischio” in relazione alla commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24-bis, 25, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies del Decreto (reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio, reati in materia di criminalità informatica, reati societari, reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio, reati in materia di violazione del diritto d'autore, reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati fiscali, reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (quest'ultimo solo in relazione al primo comma).

In particolare, alla luce dell'attività di *risk assessment* condotta, si è ritenuto che potrebbero potenzialmente essere presenti maggiori profili di rischio nelle seguenti “aree a rischio”:

- negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti e/o convenzioni con Soggetti Pubblici, mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata);
- negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti e/o convenzioni con Soggetti Pubblici, mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette);
- gestione dei rapporti con Soggetti Pubblici;
- gestione dei rapporti con Soggetti Pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D.lgs. 81/2008);
- gestione dei rapporti con Autorità Pubbliche con riguardo ad adempimenti dovuti dalla Società e relative ispezioni;
- gestione dei rapporti con fornitori pubblici;
- acquisizione e/o gestione di contributi/sovvenzioni/finanziamenti/sconti su pagamenti concessi da Soggetti Pubblici a favore della Società;
- gestione, selezione e assunzione del personale;
- gestione e controllo delle note spese;
- gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali, nomina dei legali e coordinamento delle loro attività;
- gestione della cassa;
- gestione delle transazioni finanziarie;
- gestione dei rapporti con gli agenti;
- gestione dei rapporti con soggetti terzi (clienti, fornitori, soggetti operanti in ambito finanziario e, in generale, Soggetti Privati, come definiti nella Parte Speciale “I”);
- attività connesse gli adempimenti societari periodici (inclusa la gestione

dei rapporti con il Collegio Sindacale), ad operazioni straordinarie ed alla distribuzione di dividendi e/o riserve;

- gestione della fiscalità;
- attività di promozione, comunicazione, informazione dei prodotti e dell'immagine della società a clienti, ivi inclusa, la sponsorizzazione dei prodotti;
- gestione dei rapporti infragruppo;
- progettazione, gestione e utilizzo del sistema informatico aziendale;
- installazione di hardware e/o software presso clienti della Società;
- gestione adempimenti in materia antinfortunistica e di tutela della sicurezza e igiene sul lavoro;
- Gestione dei rapporti con partner commerciali nell'ambito della vendita di beni e servizi.

Per quanto concerne gli altri reati indicati nel paragrafo 1.2 si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti attualmente caratteristiche tali da rendere ragionevolmente fondata l'ipotesi di loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

⁴ Per "parti correlate" si intendono i soggetti definiti tali dal principio contabile internazionale IAS/IFRS n. 24 concernente l'informativa di bilancio sulle operazioni con parti correlate, adottato secondo la procedura di cui all'articolo 6 del regolamento (CE) n. 1606/2002.

4.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA: RUOLO E COMPOSIZIONE

L'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. n. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente alla:

- adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- istituzione di un organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Si ritiene tuttavia, che debba trattarsi di un organismo dell'ente che si deve trovare in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi della Società. Inoltre, i componenti dell'O.d.V. devono essere in grado di assolvere le proprie funzioni di vigilanza e avere le necessarie qualifiche per garantire dinamicità al Modello, nonché per vigilare costantemente sul rispetto del Modello, per verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso e per assicurarne il continuo aggiornamento.

In assenza di indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata e dalle Linee Guida di Confindustria, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

Dell ha optato per una composizione collegiale del proprio O.d.V. con due componenti interni ed un componente esterno, membro del Collegio Sindacale della Società.

I membri dell'Organismo sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e prescelti tra soggetti che soddisfano i seguenti requisiti:

- non essere stati interdetti o inabilitati;
- non essere indagati per uno dei Reati presupposto;
- non essere stati condannati, con sentenza anche non definitiva, per aver commesso uno dei Reati presupposto o avere patteggiato con riferimento ad uno di tali reati;
- non essere stati sottoposti a provvedimento che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- non essere amministratore, coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori delle società controllate dalla Società, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo. Il Presidente dell'Organismo è designato dal Consiglio di Amministrazione.

A garanzia dell'indipendenza dell'Organismo, esso risponde e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società. L'Organismo, per l'espletamento delle sue funzioni, agisce in piena autonomia e le attività da esso poste in essere non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è sull'organo dirigente che ricade la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo è provvisto di mezzi finanziari – messi a disposizione dal Consiglio di Amministrazione -- e logistici adeguati a consentire il corretto svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, sulla base di apposito *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo, ferma comunque restando la possibilità per quest'ultimo di richiedere ai competenti organi sociali o alle competenti funzioni aziendali il compimento degli atti ritenuti necessari per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono:

- adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle proprie specifiche competenze;
- essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385. La mancanza di tali requisiti costituisce causa di ineleggibilità e/o di decadenza dalla carica.

4.2.1 DURATA IN CARICA, REVOCA E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO

I componenti dell'Organismo restano in carica tre anni e l'incarico può essere rinnovato.

Comporta la decadenza dalla carica di componente dell'Organismo il verificarsi di una delle seguenti situazioni:

- violazione degli obblighi di riservatezza, accertata da parte del Consiglio di Amministrazione;
- mancata partecipazione senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi, a due o più riunioni dell'Organismo anche non consecutive;
- venir meno di anche solo uno dei requisiti di cui al capitolo 4.2.2;

Il Consiglio di Amministrazione di Dell può revocare un componente dell'Organismo soltanto in caso di giusta causa e con il consenso del Collegio Sindacale. A titolo meramente esemplificativo, si considera giusta causa di revoca:

- un grave inadempimento dei doveri attribuiti ai componenti dell'Organismo in base alla legge o al Modello;
 - una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l' "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
 - l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti dell'Organismo;
 - una grave infermità che renda il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a tre mesi.
- Ciascun componente dell'Organismo può rinunciare al proprio incarico dandone comunicazione scritta al Presidente o, comunque, agli altri componenti dell'Organismo nella prima riunione utile. La rinuncia ha effetto soltanto a partire dal momento in cui viene portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi -- laddove possibile -- il componente più anziano in carica, il quale assume l'incarico di Presidente dell'Organismo fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera la nomina del nuovo Presidente.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza di un proprio componente, l'Organismo, nella persona del Presidente o del membro più anziano, ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. In assenza di tale

tempestiva comunicazione il Consiglio di Amministrazione, venuto comunque a conoscenza della rinuncia, della sopravvenuta incapacità, della morte o della decadenza di un componente dell'Organismo provvede di propria iniziativa, senza indugio, alla sua sostituzione.

4.2.2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I requisiti che l'O.d.V. deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'O.d.V., da considerarsi come unità di staff a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'O.d.V. risponda solo al massimo vertice gerarchico: il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato se nominato. L'O.d.V. collabora, altresì, direttamente con il Collegio sindacale.

In particolare, per quanto concerne il requisito di autonomia, l'O.d.V. dispone di autonomi ed adeguati poteri di spesa sulla base di un *budget* annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione. L'indipendenza può essere garantita, tra l'altro, da:

- limitata revocabilità della carica, come delineato nel capitolo 4.1.1 che precede;
- durata della carica: il termine deve essere sufficientemente lungo da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con i vertici aziendali da cui potrebbero scaturire "situazioni di dipendenza"; in ogni caso tali ultimi elementi devono essere contemperati con l'elemento della professionalità.

Come precisato dalla Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012 del 19 marzo 2012, l'autonomia va intesa in termini non meramente formali, nel senso che è necessario che l'O.D.V.:

- sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
- abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
- sia dotato di risorse (anche finanziarie) adeguate;
- possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dei componenti dell'O.d.V., in modo da assicurare ad essi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti

dall'O.d.V. emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello).

Pertanto solo il Consiglio di Amministrazione è a conoscenza delle valutazioni sulla performance professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'O.d.V.: il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'O.d.V. deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze legali specialistiche in tema di responsabilità penale degli enti ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001 quindi con particolare riferimento ai reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

I membri dell'O.d.V. devono possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli Organi sociali e con il vertice aziendale, il non essere mai stati imputati in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.lgs. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'O.d.V. deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere o sindaci di Dell;
- conflitti d'interesse, anche potenziali con Dell tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su Dell;
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'O.d.V., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'O.d.V.;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi

non colposamente;

- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione.

L'O.d.V. deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni – ovvero dipendenti dell'ente – od esterni) rispetto al CdA di Dell, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'O.d.V. deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio che presenterà al CdA della società.

La durata della carica inoltre deve essere sufficientemente lunga da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con il vertice da cui potrebbero scaturire situazioni di condizionamento.

d) Onorabilità

Sul piano soggettivo pertanto i membri dell'O.d.V. devono essere dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e, quindi, forniti di conoscenze senz'altro di carattere legale (societaria e penale sopra tutte) ma anche dotati di conoscenze di tipo aziendalistico. I membri dell'O.d.V. devono, come detto, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli Organi sociali ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'O.d.V. potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

4.2.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'O.d.V. sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 D. Lgs. 231/01. In particolare, l'O.d.V. vigila:

- a) sull'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati presupposto, anche attraverso il monitoraggio sul funzionamento del Modello ed in particolare delle procedure adottate dalla Società, sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei Reati presupposto, sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti. A tale riguardo, l'O.d.V. deve:
 1. condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle "aree a rischio" nell'ambito del contesto aziendale;
 2. verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto con particolare riferimento alla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, attraverso la valutazione:
 - i. dell'adeguatezza delle disposizioni contenute nel Modello;
 - ii. dell'adeguatezza del sistema disciplinare definito nei confronti dei destinatari del Modello;
 3. verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente posti in essere e quelli attesi/prescritti. A tale riguardo, l'O.d.V. deve:
 1. promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 2. definire le modalità di trasmissione e gestione dei flussi informativi verso l'O.d.V., valutandone periodicamente l'adeguatezza e adottando le misure correttive eventualmente necessarie;
 3. verificare periodicamente, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le attività poste in essere in primo luogo nelle "aree a rischio", avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
 4. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello sia di propria iniziativa sia a seguito di segnalazioni, comunicando le eventuali violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare e verificando

che le eventuali violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate;

- c) sull'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, soprattutto in relazione all'accertamento di violazioni delle prescrizioni del Modello o in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative, presentando le proprie considerazioni in ordine alle eventuali proposte di adeguamento del Modello agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti e verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate. A tale proposito, l'O.d.V. deve:
1. presentare all'Organo Amministrativo le eventuali proposte di adeguamento del Modello e le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
 2. verificare l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Per lo svolgimento delle predette funzioni l'O.d.V. dovrà disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'adozione di disposizioni che prevedano, tra l'altro: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni.

Nell'ambito delle attività sopra elencate, l'Organismo provvederà, tra l'altro, ai seguenti adempimenti:

- verificare che vengano poste in essere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree a rischio;
- verificare che vengano posti in essere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, anche differenziando il programma di formazione e prestando particolare attenzione ai dipendenti che operano nelle aree di maggior rischio;
- prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, instaurando anche controlli sulla frequenza;
- verificare che sia assicurata la conoscenza da parte di tutti i dipendenti delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- valutare l'adeguatezza delle disposizioni contenute nel Modello ed in particolare

del sistema disciplinare;

-- verificare l'inserimento nei contratti con i consulenti e – più in generale – con i fornitori, clausole finalizzate ad evitare comportamenti che possano integrare alcuno dei reati presupposto;

-- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

-- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;

-- verificare e controllare periodicamente le attività e le operazioni poste in essere in primo luogo nelle "aree a rischio", avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;

-- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle "aree sensibili", anche mediante ricognizione delle attività aziendali;

-- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;

-- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto, anche istituendo specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni da e verso l'Organismo;

-- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali risultanti dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

-- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello;

-- proporre al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle verifiche effettuate, eventuali modifiche da apportare al Modello al fine di garantire l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati presupposto;

-- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale e, se nominata, la Società di Revisione;

-- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale qualsiasi violazione significativa del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo stesso;

-- informare prontamente per iscritto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale qualora si verificassero condotte che configurano violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale; informare il collegio sindacale qualora le violazioni fossero riferibili all'intero Consiglio di Amministrazione;

-- informare prontamente per iscritto i Soci qualora si verificino condotte che configurano violazione delle prescrizioni del Modello da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Presidente del Collegio Sindacale,

ovvero da parte del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale nel loro complesso;

-- valutare periodicamente l'adeguatezza del flusso informativo verso l'Organismo di vigilanza e adottare le eventuali misure correttive;

-- trasmettere tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato, se nominato, ed al Collegio Sindacale, ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni del Decreto;

-- trasmettere, con periodicità annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari connesse con comportamenti rilevanti ai fini del Decreto eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione, alle attività previste per il semestre successivo.

-- esaminare preliminarmente le proposte di modifica e/o di aggiornamento del Modello non provenienti dall'Organismo, che il Consiglio di Amministrazione intende esaminare;

-- promuovere la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello, tal fine coordinandosi con i responsabili delle funzioni aziendali interessate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

-- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;

-- accedere liberamente presso qualsiasi ufficio, direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo, salvo che ciò non sia richiesto dalla normativa vigente – per richiedere ed acquisire da tutti i dipendenti e collaboratori della Società informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti attribuiti all'Organismo dalla legge o dal Modello;

-- richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;

-- disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

-- richiedere al Consiglio di Amministrazione le eventuali variazioni del *budget* a disposizione dell'O.d.V nel caso in cui siano necessari mezzi finanziari e

logistici ulteriori per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello;

-- al fine di definire gli specifici programmi diretti a diffondere adeguatamente verso tutti i destinatari la conoscenza del Modello.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo, quest'ultimo può decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli componenti. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli componenti dello stesso, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'Organismo nel suo complesso.

4.2.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'O.D.V. - FLUSSI INFORMATIVI

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'organizzazione di Dell, per segnalare ogni violazione, o presunta tale, del Modello, ha predisposto la seguente casella di posta elettronica: *O.d.V._dell_spa@dell.com.*, il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'O.d.V.

In adempimento a quanto da ultimo previsto dalla Legge n. 179/2017 in tema di *Whistleblowing* l'indirizzo di posta elettronica dedicata all'Organismo sarà destinataria di ogni segnalazione e ciascun componente dell'O.d.V. si impegna a non diffondere il nominativo del segnalante.

Inoltre il Gruppo Dell adotta la *Global Policy on Raising and Investigating Potential Ethics and Compliance Violations & Anti-Retaliation* che prevede l'esistenza di un Comitato Etico centrale attraverso il quale vengono gestite tutte le segnalazioni del personale dell'intero Gruppo Dell e quindi anche quelle provenienti dal personale afferente a Dell S.p.A.

In tal caso le segnalazioni rilevanti che vengono ricevute a livello centrale verranno trasmesse e quindi riportate all'O.d.V. di Dell S.p.A. per la relativa gestione. Il personale di Dell viene periodicamente informato dell'esistenza di detto Comitato Etico e delle procedure di segnalazione messe a disposizione.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Responsabile della funzione interessata in ogni caso nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

-
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
 - provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
 - eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
 - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
 - ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ex D.Lgs. 231/2001.

L'O.d.V. deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi ex D. Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del Modello;
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.Lgs 152/2006 e s.m.i.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'O.d.V., in un apposito archivio informatico o cartaceo, secondo modalità definite dall'O.d.V. e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'O.d.V. ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai Responsabili Interni.

4.2.5 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Con il presente Modello si costituisce l'esplicito divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione, fatto salvo, comunque, il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Dell incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di seguire queste procedure di Whistleblowing, salvo controindicazioni concrete.

Il superiore gerarchico risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'O.d.V., in via riservata, ove ciò sia rilevante per il Modello. A tal fine, i responsabili interni devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'O.d.V. e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la segnalazione al proprio responsabile interno non trovi esito o il segnalante ritenga controindicato comunicare la segnalazione allo stesso responsabile, il segnalante deve rivolgersi direttamente all'O.d.V., che è tenuto a gestire ogni informazione in via riservata.

Gli altri Destinatari, in relazione all'attività svolta con Dell, effettuano ogni segnalazione direttamente all'O.d.V.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, etc);

-
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
 - il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
 - l'esistenza di testimoni;
 - la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
 - la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
 - ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

Pertanto le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) -- escluso il requisito della buona fede -- debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, la procedura di segnalazione è gestita dall'O.d.V. ed è soggetta alle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di privacy, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione ad una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse. Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione ad un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti

esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma anonima, laddove possibile, l'O.d.V. valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'O.d.V. può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di minimo 5 anni.

L'O.d.V., inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'O.d.V..

È istituito l'obbligo di informazione dell'O.d.V. a carico dei Responsabili Interni che ricevano una segnalazione rilevante per il Modello.

I Responsabili Interni devono riferire all'O.d.V., a mezzo del report periodico, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001);

I Responsabili Interni devono contattare l'O.d.V. tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

I Responsabili Interni devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

4.2.6 INFORMATIVA DELL'O.D.V. AGLI ORGANI SOCIALI

L'O.d.V. riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alla corretta attuazione del Modello ed informa immediatamente il Consiglio stesso ed il Collegio Sindacale del verificarsi di situazioni che, ad avviso dell'O.d.V., meritano di essere portate all'attenzione degli organi di amministrazione e di controllo (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.).

Inoltre, sarà cura dell'O.d.V. predisporre con cadenza annuale una relazione informativa relativa all'attività svolta, alle segnalazioni ricevute, agli interventi

correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari cui partecipa l'O.d.V. sono documentati per iscritto e la relativa documentazione deve essere archiviata.

4.3 I CODICI DI CONDOTTA

Dell applica al suo interno un Codice di Condotta, valido per tutte le società del gruppo, che individua i valori e i principi di fondo cui deve essere ispirata l'attività svolta per conto della Società. Il Codice di Condotta rappresenta una guida generica sull'espletamento delle attività quotidiane nel rispetto degli obiettivi e dei valori che Dell si prefigge, nonché in conformità ai contenuti e ai principi delle disposizioni di legge applicabili. Il Codice – come ivi si afferma – è universale, ossia è valido per i membri del team Dell di tutto il mondo. Il Codice di Condotta riveste una portata generale, prevedendo una serie di principi di deontologia aziendale che Dell riconosce come propri e dei quali intende promuovere l'osservanza non solo da parte di tutti i dipendenti, ma -- più in generale -- anche da parte di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome della Società. Il predetto Codice è allegato al presente Modello quale Allegato C.

Dell si è inoltre dotata di un Codice di Condotta ex D. Lgs. 231/01, il quale contiene l'indicazione di principi e regole di comportamento specificamente volti a prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto, ed è allegato al presente Modello come Allegato D.

Il Codice di Condotta adottato a livello globale dalle società del gruppo Dell e il codice di condotta ex D. Lgs. 231/01 allegato al presente Modello si integrano e completano a vicenda, costituendo un insieme organico di principi di condotta cui i Destinatari sono tenuti a conformarsi; nel presente Modello e nei suoi allegati, con l'espressione "*Codici di Condotta*" si farà dunque riferimento all'insieme delle disposizioni contenute nei due documenti sopramenzionati.

In caso di discordanza tra quanto previsto nel Codice di Condotta adottato a livello globale dal Gruppo Dell e quanto previsto dal Codice di Condotta ex D. Lgs. 231/01, le disposizioni di quest'ultimo prevarranno.

4.4 STRUTTURA DEI PRESIDI DI CONTROLLO

In aggiunta ai Codici di Condotta di cui sopra, la Società ha adottato una serie di presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, che sono strutturati come:

- a) standard generali di trasparenza delle attività;
- b) standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni volte a disciplinare aspetti peculiari dei processi aziendali e che devono essere contenuti nelle procedure

di riferimento.

Gli STANDARD GENERALI DI TRASPARENZA delle attività sono i seguenti e prevedono quanto segue:

- a) **segregazione delle attività**: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b) **regolamentazione**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività nelle aree a rischio;
- c) **formalizzazione dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- d) **tracciabilità delle operazioni**: i soggetti e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- e) **flussi informativi continui**: devono esistere disposizioni aziendali volte a regolare le forme di comunicazione e di scambio di informazioni tra i vari soggetti apicali e sottoposti, tra questi ed altri organi dell'ente, e, in maniera specifica, rispetto all'O.d.V., al fine di consentire a ciascun organo aziendale di disporre delle informazioni necessarie allo svolgimento effettivo e consapevole dei rispettivi compiti.

4.4.1 POTERI DI FIRMA - PRINCIPI FONDAMENTALI

Per "*potere di firma*" si intende il potere di rappresentanza della Società, conferito a persone fisiche, per il compimento di singoli atti ovvero di categorie di atti.

I poteri di firma vengono conferiti sulla base dei seguenti principi:

- **adeguatezza** dei poteri conferiti al ruolo aziendale del procuratore;
- **proporzionalità** dei poteri conferiti alle necessità operative che la procura deve soddisfare;
- **monitoraggio** costante delle procure conferite e tempestivo allineamento alle mutate esigenze aziendali.

Le procure speciali sono conferite, di regola, con atto autenticato da Notaio.

4.4.2 LE PROCEDURE OPERATIVE

Come anticipato nel precedente paragrafo 2.1, la Società ha adottato un insieme di procedure a cui tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società devono scrupolosamente adeguarsi nello svolgimento della propria attività.

Tali procedure, coerenti con i Codici di Condotta, sono presenti sulla intranet aziendale, costantemente a disposizione di tutti coloro che sono tenuti a rispettarle, e costituiscono a tutti gli effetti parte integrante del presente Modello.

Dell S.p.A. e l'intero Gruppo di cui fa parte promuove a tutti i livelli la diffusione di tali procedure.

Le procedure adottate dalla Società contengono una descrizione chiara, dettagliata e analitica degli *steps* operativi che ciascun soggetto coinvolto nei processi aziendali è tenuto a seguire, definendo, tra l'altro:

- le **tempistiche** con cui ciascuna attività deve essere compiuta;
- le modalità di **registrazione** di ogni operazione, per garantirne la **tracciabilità e documentabilità**, eventualmente indicando il **format standardizzato** (modulo, contratto, ecc.) da utilizzare in ciascuna situazione;
- l'**attribuzione di precise responsabilità** a ciascuno dei soggetti coinvolti nel processo in ordine all'espletamento dei vari passaggi in cui la procedura si articola;
- il sistema di controllo e approvazione di ogni operazione;
- una precisa **segregazione di funzioni** tra soggetti incaricati dell'esecuzione di ciascuna operazione, della relativa autorizzazione e del successivo controllo.

In particolare, la Società pone la massima attenzione alla tutela della sicurezza sul lavoro, ed a tal fine ha istituito un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, composto di una serie di procedure operative che tutti i dipendenti e collaboratori devono rispettare nell'espletamento delle proprie attività lavorative, e caratterizzato da una struttura organizzativa che individua i soggetti responsabili di ciascuna operazione e dei relativi controlli, attribuendo le relative responsabilità coerentemente con i compiti assegnati.

L'attività di gestione e formazione viene svolta dalla Società in conformità con le previsioni del D. Lgs. n. 81/2008.

4.5 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Allo scopo di assicurare l'efficace attuazione del Modello e, quindi, lo svolgimento dell'attività sociale nel rispetto della legge e dei principi di correttezza, trasparenza e lealtà, la Società ha elaborato uno specifico sistema sanzionatorio finalizzato all'efficace applicazione del Modello, diretto a sanzionarne i contravventori (indipendentemente dal fatto che dal

comportamento assunto scaturisca la commissione di un reato).

Viene, in particolare, previsto un apposito sistema disciplinare per i lavoratori subordinati.

Inoltre, sono previste adeguate misure da applicarsi nei confronti degli amministratori.

Infine, adeguate misure sono previste nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, fornitori, *partners*. L'adozione di provvedimenti sanzionatori in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dall'eventuale svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento penale instaurato dall'Autorità giudiziaria, poiché il Modello detta regole vincolanti per i destinatari a prescindere dal fatto che le condotte che configurano una violazione del Modello stesso possano integrare anche un illecito penalmente rilevante.

L'O.d.V., nel caso in cui ritenga vi possa essere stata una violazione del Modello, provvede ad effettuare la segnalazione all'organo competente per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* aziendale e ai componenti del Consiglio di Amministrazione, i quali dovranno in ogni caso informare l'O.d.V. degli accertamenti svolti e dei provvedimenti adottati.

Benché ciascuna violazione possa caratterizzarsi per aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto comunque opportuno individuare – tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 133 c.p. -- taluni parametri che possono oggettivamente orientare l'applicazione della sanzione – nel rispetto del principio di proporzionalità -- in caso di violazione del Modello. Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza – anche all'esterno -- delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello;
- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (ad esempio, essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- tipologia di rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, rapporto organico, lavoro subordinato di tipo impiegatizio, lavoro subordinato di tipo dirigenziale, ecc.);

-
- mansioni del lavoratore e/o posizione funzionale nell'azienda di colui che viola il Modello;
 - altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

4.5.1 LAVORATORI SUBORDINATI

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare, nello svolgimento della propria attività, le disposizioni tanto di natura legale che di natura contrattuale impartite dal proprio datore di lavoro.

Il mancato rispetto del Modello (ivi compresi, in primo luogo, i Codici di Condotta) da parte dei dipendenti costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e, in quanto tale, può comportare l'applicazione delle conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

Il sistema sanzionatorio della Società rispetta i limiti dettati dall'art. 7, Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") ed è modellato sul sistema disciplinare dettato dal predetto art. 7 e dall'apposita disciplina contrattuale collettiva (la Società applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi), costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

Ne consegue che le infrazioni al Modello imputabili ai dipendenti possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

Biasimo inflitto verbalmente, biasimo inflitto per iscritto: incorre nell'irrogazione della sanzione del biasimo verbale, e/o del biasimo scritto, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali non ricomprese nelle "aree a rischio" di cui al paragrafo 4.1 che precede, commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato.

Multa: incorre nell'irrogazione della sanzione della multa, d'importo non superiore a quattro ore di retribuzione, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle "aree a rischio" di cui al paragrafo 4.1 che precede, commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato.

In particolare, incorre nella sanzione della multa colui che:

- esegua con negligenza o violi colposamente le norme comportamentali fissate dai Codici di Condotta in relazione ad attività che rientrano nelle "aree a rischio" così come definite nel Modello;
reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il richiamo verbale o con l'ammonizione scritta;
- violi le procedure poste dall'organizzazione in tema di whistleblowing.

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio: incorre nell'irrogazione della sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a un massimo di dieci giorni, il dipendente che:

- nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle "aree a rischio" di cui al paragrafo 4.1 che precede, commetta colposamente un'infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna all'azienda ma che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle "aree a rischio" di cui al paragrafo 4.1 che precede, commetta dolosamente un'infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con la multa.

Licenziamento senza preavviso: incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che:

- adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compresi i Codici di Condotta, commettendo uno dei reati presupposto;
- adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compresi i Codici di Condotta, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati presupposto;
- adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compresi i Codici di Condotta, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D. Lgs. n. 231/01, anche in via cautelare.

4.5.2 DIRIGENTI

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare che di far rispettare alle persone che da loro gerarchicamente dipendono le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del Modello adottato dalla Società, il potere disciplinare nei confronti del dirigente verrà esercitato nel rispetto della procedura ex art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Per quanto concerne le misure sanzionatorie, si procederà all'applicazione delle medesime sanzioni previste per gli altri dipendenti – ossia quelle elencate al paragrafo 4.3.1 che precede – in presenza delle medesime infrazioni ivi indicate.

4.5.3 SOGGETTI ESTERNI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ

L'inosservanza da parte di partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti negoziali con la Società delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano

determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti ai sensi della Parte Speciale I e potrà determinare la risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società o che la Società sia chiamata a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte della Società di tutti gli ulteriori diritti ad essa spettanti ai sensi di legge.

4.5.4 AMMINISTRATORI

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno degli Amministratori, l'O.d.V. provvederà ad informare per iscritto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare la condotta in violazione del Modello di un suo componente, dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità della condotta stessa e potrà adottare gli opportuni provvedimenti, anche convocando -- se del caso -- l'assemblea per sottoporre ai soci la decisione di revocare dalla carica l'amministratore e di deliberare l'azione di responsabilità nei suoi confronti, fermo il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Società, nonché l'esercizio di ogni altra prerogativa riconosciuta dalla legge.

Qualora la violazione sia commessa dal Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (ad es. mediante una delibera del CdA stesso), l'O.d.V. effettua senza indugio la segnalazione al Collegio Sindacale, che potrà assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.5.5 SINDACI

Nell'ipotesi in cui fossero segnalate violazioni delle prescrizioni del Modello da parte di uno dei componenti del Collegio Sindacale o di questo nel suo complesso, l'O.d.V. provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità della violazione, può convocare l'assemblea dei soci per l'adozione dei provvedimenti ritenuti necessari, compresa -- sussistendone i presupposti -- la deliberazione di revoca del sindaco o dei sindaci.

4.5.6 SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI IN TEMA DI NORMATIVA SUL WHISTLEBLOWING

L'O.d.V. in ogni caso, come unico destinatario della segnalazione o come destinatario finale della stessa, è tenuto al rispetto di quanto prevede la normativa ed il Modello organizzativo circa il sistema di *whistleblowing*, come esposto nei paragrafi.

Allo stesso modo sono tenuti al rispetto degli obblighi in tema di corretta gestione della segnalazione altri soggetti e/o responsabili che in prima istanza ricevano la segnalazione che poi viene reindirizzata all'O.d.V..

Pertanto la Società prevede specifiche sanzioni nel caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

4.6 APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Il Modello costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lettera a), del D. Lgs. n. 231/2001, atto di emanazione del vertice aziendale nella sua collegialità.

Anche l'aggiornamento del Modello sarà effettuato a cura del Consiglio di Amministrazione, eventualmente su proposta dell'O.d.V.. La valutazione in ordine all'opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, che dovrà essere in ogni caso preventivamente sottoposto all'O.d.V., si renderà in particolare necessario al ricorrere, ad esempio, delle seguenti condizioni:

1. modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
2. modifiche normative (ad esempio, ampliamento dell'elenco dei reati presupposto);
3. riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di controlli effettuati sull'efficacia e/o sul rispetto dello stesso all'interno della Società;
4. emersione di nuove aree a rischio o variazione di quelle precedentemente individuate.

Una volta approvate, le modifiche apportate al Modello e le istruzioni per la loro immediata applicazione devono essere comunicate dal Consiglio di Amministrazione agli organi a ciò deputati (*compliance*) ed all'O.d.V.

CAPITOLO 5: LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO

5.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini di garantirne l'efficace attuazione, la Società intende assicurare la corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel Modello.

In particolare, la Società provvede a comunicare, anche attraverso iniziative di formazione, i contenuti ed i principi del Modello ai Destinatari.

L'attività di comunicazione e formazione deve essere diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed è in ogni caso improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che essi sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione deve essere svolta sotto la supervisione dell'O.d.V., cui è assegnato il compito di verificare che le funzioni aziendali pongano in essere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

5.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ciascun destinatario delle disposizioni del Modello è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando all'O.d.V. eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove e agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

L'informazione ai dipendenti viene attuata attraverso l'affissione, in luogo accessibile a tutti i dipendenti, del Modello, ivi compreso il Codice di Condotta. Il Modello ed il Codice di Condotta contengono disposizioni vincolanti per tutti i dipendenti e formano parte integrante del codice disciplinare aziendale (così come previsto dal C.c.n.l. applicabile).

La Società provvede altresì alla pubblicazione del Modello nella *intranet* aziendale.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società sarà, inoltre, resa disponibile copia cartacea o elettronica della versione integrale del Modello ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso, come precisato nella Parte Speciale I. Analogamente, ai nuovi dirigenti ed ai nuovi componenti degli organi sociali viene consegnata copia cartacea o in formato elettronico della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di presa visione del Modello e di impegno ad osservare il Modello stesso, come precisato nella Parte Speciale I.

Inoltre, per consentire la piena conoscenza del Modello a tutti i soggetti, anche non dipendenti, chiamati al rispetto dello stesso, la Società consegnerà copia del Modello o di un suo estratto. Di tale consegna dovrà essere data prova mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione, come meglio specificato nella Parte Speciale I.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento normativo o organizzativo.

Per quanto invece concerne la formazione, devono essere organizzati periodicamente incontri mirati alla diffusione della conoscenza del Modello: il Modello è illustrato a tutto il personale nel corso di incontri differenziati e mirati in base all'esposizione al rischio dei destinatari. Nel corso di tali incontri vengono comunque trattati i seguenti temi:

- introduzione alla normativa e alle modalità di attuazione della stessa nell'ambito della Società. In particolare, tutto il personale è reso edotto delle possibili conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di reati presupposto da parte di soggetti che per essa agiscano, delle caratteristiche essenziali di tali reati e della funzione che il Modello svolge in questo contesto;
- illustrazione delle singole componenti del Modello e delle specifiche finalità preventive cui esso assolve.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti è obbligatoria e, a conclusione dell'evento formativo, ai partecipanti sarà richiesto di compilare un questionario, attestando così l'avvenuta frequentazione del corso e comprensione dei suoi contenuti. La compilazione e l'invio del questionario, nei modi che verranno indicati, varranno quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

La Società potrà valutare l'opportunità, eventualmente su indicazione dell'O.d.V. in tal senso, di predisporre un questionario di *self-assessment* da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica a coloro che sono tenuti all'osservanza del Modello, in modo tale da valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nel Modello e, in particolare, nei Codici di Condotta.