

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

THALES
THALES DIS ITALIA SPA

PARTE GENERALE

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

**Versione approvata dal Consiglio d'Amministrazione di Thales DIS Italia S.p.a. del 13
settembre 2023**

Indice

1	Il Decreto Legislativo 231/01	3
1.1	Il regime della responsabilità amministrativa degli enti	3
1.2	L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa.....	7
1.3	Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria	8
2	Adozione del Modello in THALES DIS ITALIA S.p.A.	9
2.1	Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello	9
2.2	Scopo e principi del Modello.....	9
2.3	La centralità del Codice Etico e dei Codici di comportamento del Gruppo Thales	9
2.4	Il Programma di Integrità e Compliance del Gruppo Thales.....	10
3	Il sistema organizzativo di THALES DIS ITALIA S.p.A.	11
3.1	Descrizione sintetica delle attività	11
3.2	Il sistema di Governance.....	11
3.3	La struttura organizzativa.....	11
3.4	Le certificazioni di DIS ITALIA S.p.A.	12
3.5	Il sistema di gestione delle risorse finanziarie	12
4	Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale.....	13
5	Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	14
6	Organismo di Vigilanza	15
6.1	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	15
6.2	Cause di ineleggibilità e incompatibilità	15
6.3	Cessazione dall'incarico	16
6.4	Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
6.5	Attività di reporting nei confronti degli organi sociali	18
6.6	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	18
6.7	Whistleblowing.....	19
7	Formazione dei destinatari del Modello e diffusione dello stesso nel contesto aziendale.....	22
7.1	Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale	22
7.2	Informativa a collaboratori esterni	23
8	Sistema sanzionatorio	24
8.1	Sistema disciplinare	24
8.2	Sanzioni per violazioni in tema di Whistleblowing.....	25
8.3	Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello	27

1 Il Decreto Legislativo 231/01

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente, i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono¹:

- **i reati contro la Pubblica Amministrazione:** peculato (art. 314, comma 1, c.p.); peculato mediante il profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari

¹ L'elenco riportato in questa e nelle pagine successive ha pura natura esplicativa e non contempla tutti gli articoli del codice penale richiamati dal D.Lgs. 231/01. Per una trattazione esaustiva si rimanda al documento "Appendice delle fattispecie di reato" (allegato A).

(art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.) , nonché frodi comunitarie a danno del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale di cui all'art. 2 L. 23 dicembre 1986, n. 898 (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);

- **i delitti informatici e trattamento illecito di dati**, come previsto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7: documenti informatici (art. 491-bis c.p.), come previsto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7: falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.), frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.), violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica di cui all'art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105 (art. 24 bis D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di criminalità organizzata** di cui alla Legge 94 del 2009: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309), delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.p.) (art. 24 ter D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453 e ss. c.p.) così come previsto dal D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01; la Legge 99 del 2009 ha esteso l'applicabilità del Decreto 231 anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e all'introduzione nello

Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) (art. 25 bis D.Lgs. 231/01);

- **i delitti contro l'industria e il commercio** previsti dalla Legge 99 del 2009: turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.), illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.), frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) (art. 25 bis 1 D.Lgs. 231/01);
- **i reati societari** previsti dal codice civile e da leggi speciali: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621 bis cc), false comunicazioni delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.); false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
- **i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25 quater D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01);
- **i delitti contro la personalità individuale** previsti dal codice penale: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cp), adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.) (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01);
- **i reati in materia di Abusi di mercato** ex artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime** (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 e dal D.lgs. 81/2008 (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648 bis, art. 648 ter e art. 648 ter1 c.p.), come stabilito dal D.Lgs. 231/2007 e s.m.i. (art. 25 octies D.Lgs. 231/01);

- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** previsti dal codice penale: indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.) e frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p., comma 2) (art. 25 octies.1 D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009(art. 25 novies D.Lgs. 231/01);
- **il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4 (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);
- **i reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla l. 68/2015 (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12-bis, nonché art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286) (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01);
- **il reato di razzismo e xenofobia** art. 3, comma 3-bis legge 13 ottobre 1975, n. 654; a seguito del D.Lgs. 21/2018 tale richiamo deve intendersi riferito all'art. 604 bis c.p. - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa), introdotto dalla L. 167/2017 (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/01);
- **la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (artt. 1 e 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401), introdotti dall'art. 5, comma 1, L. 39/19 (art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/01);
- **i reati tributari previsti dal D.Lgs. 74/2000**: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), dichiarazione infedele, commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA (art. 4), omessa dichiarazione, commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA (art. 5), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10), indebita compensazione, commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA (art. 10 quater) e sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11), introdotti dalla L. 39/2019 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/01);
- **i reati di Contrabbando** previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, introdotti dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti contro il patrimonio culturale** previsti dal codice penale: furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.), violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.) (art. 25 septiesdecies D.Lgs. 231/01);

- **il riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici previsti dal codice penale:** riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.) (art. 25 duodevicies D.Lgs. 231/01);
- **i reati transnazionali** previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001".

Il D.Lgs. 231/01 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La società perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/01, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le "aree a rischio", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda. Pertanto, il sistema brevemente delineato non può, per operare efficacemente, ridursi ad una attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata)

1.3 Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria

Il medesimo D.Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria ha pubblicato l'ultima versione aggiornata al mese di giugno 2021 delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo".

2 Adozione del Modello in THALES DIS ITALIA S.p.A.

THALES DIS ITALIA S.p.A. (da qui in avanti anche "**DIS ITALIA**"), in linea con le *best practice* ed al fine di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati ha adottato il proprio Modello organizzativo.

In particolare, con delibera del *Consiglio di Amministrazione*, DIS ITALIA ha deciso di dotarsi di un Modello organizzativo e di un *Organismo di Vigilanza* in forma plurisoggettiva.

2.1 Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, la Società ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.Lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli azionisti, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

DIS ITALIA ha predisposto il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tenendo in considerazione, oltre a tutte le norme di legge rilevanti in materia ed in particolare le linee guida di Confindustria.

Il Modello è stato approvato e adottato conformemente all'art. 6, comma 1, lett. a, che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della società.

Oltre a provvedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b, il *Consiglio di Amministrazione* ha istituito l'*Organismo di Vigilanza*, avente il compito di assicurare l'efficacia del Modello stesso, nonché di verificarne l'osservanza e curarne l'aggiornamento.

2.2 Scopo e principi del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come detto, risponde all'esigenza di DIS ITALIA di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività "sensibili", la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

2.3 La centralità del Codice Etico e dei Codici di comportamento del Gruppo Thales

Il Codice Etico di DIS ITALIA viene costantemente aggiornato recependo i principi enunciati dal Codice Etico e dai Codici di comportamento del Gruppo THALES, in quanto indicano i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono i membri del Consiglio di Amministrazione, i sindaci, i dipendenti, inclusi i dirigenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la stessa.

Tali valori sono basati sui principi del rispetto delle leggi, la correttezza, l'imparzialità, l'onestà, l'integrità, la trasparenza, riservatezza e buona fede.

2.4 Il Programma di Integrità e Compliance del Gruppo Thales

Il sistema dei controlli interni ex D.Lgs. 231/01 adottato da DIS ITALIA si integra con quanto previsto dal modello di *governance* istituito, a livello di gruppo, dalla Capogruppo Thales in materia di Integrità e Compliance (i.e. *Programma di Integrità e Compliance del Gruppo Thales*), con riferimento, in particolare, all'*Anti-corruption Compliance Programme*.

3 Il sistema organizzativo di THALES DIS ITALIA S.p.A.

3.1 Descrizione sintetica delle attività

THALES DIS ITALIA S.p.A., in precedenza Gemalto S.p.A., fa parte del Gruppo Thales che opera nel campo dell'Alta Tecnologia, sviluppando sistemi integrati "ad hoc" per i settori pubblici e privati della Difesa, della Sicurezza, dell'Avionica e dell'Information Technology, sia a livello nazionale che internazionale.

La Società è soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Thales Europe Sas la quale coordina la politica economica e le linee essenziali delle attività delle società collegate, imprimendo gli indirizzi operativi.

DIS Italia opera principalmente nella distribuzione di smart card e servizi e prodotti ad esso collegati nel campo delle telecomunicazioni (sim card e piattaforme OTA), nel settore bancario (smart card a contatto e contactless, soluzioni avanzate di mobile financial services) e nella pubblica amministrazione (carta del cittadino elettronica). I suoi principali clienti sono, pertanto, istituti di credito, operatori mobili, aziende di trasporto, istituto governativi ed aziende che operano nell'internet delle cose.

La Società, con sede legale in Roma (Via degli Scipioni n. 297, Roma, CAP 00192) opera attraverso diverse *business lines*, dispone di una sede operativa e di uno stabilimento in Marcallo con Casone (rispettivamente Via G. Ferraris nn. 80/90 e n. 13, cap. 20010, Milano) e di un ufficio amministrativo e commerciale per la gestione dei rapporti con la clientela in Gorgonzola (Via Enrico Mattei n. 1, cap. 20064, Milano).

3.2 Il sistema di Governance

DIS ITALIA è amministrata da un *Consiglio di Amministrazione* (di seguito, anche, "l'Organo Amministrativo" o "CDA").

Il *Consiglio di Amministrazione* nomina l'*Amministratore Delegato* con attribuzione di specifici poteri debitamente iscritti presso il Registro delle Imprese di Roma.

La Società, inoltre, attraverso il *Consiglio di Amministrazione* o in forza dei poteri conferiti all'*Amministratore Delegato*, provvede ad aggiornare il sistema di procure, con delega di poteri ai Consiglieri o ad altri soggetti. Tali procure contengono l'elenco dettagliato dei poteri conferiti, i limiti di spesa e le relative modalità di esercizio dei poteri.

Il *Collegio Sindacale* si compone di tre membri effettivi e due membri supplenti e provvede all'adempimento di tutti i doveri imposti dalla legge e dallo statuto.

Ai sensi di quanto previsto nel Codice Civile, THALES DIS ITALIA S.p.A. ha affidato ad una società di revisione l'incarico del controllo contabile.

Si precisa che la Società si avvale della collaborazione di studi esterni e consulenti indipendenti, al fine di svolgere alcune delle proprie attività.

3.3 La struttura organizzativa

Per una descrizione di dettaglio della struttura organizzativa si rinvia agli organigrammi aziendali² predisposti dalla Società, i quali individuano la dipendenza gerarchica delle figure professionali coinvolte.

² In particolare, si rimanda al documento Organigramma DIS ITALIA (allegato B).

DIS ITALIA ha conferito deleghe in materia di salute, sicurezza e igiene sul luogo di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 s.m.i. e nominato il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* (o RSPP).

Gli organigrammi ed il sistema delle deleghe di funzioni sono da considerarsi parte integrante del presente Modello organizzativo.

3.4 Le certificazioni di DIS ITALIA S.p.A.

DIS ITALIA ha ottenuto diverse certificazioni:

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2018

3.5 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2 lett. c, del D.Lgs. 231/2001, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie della società.

È stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici **principi di controllo** quali:

- la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo:
 1. richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata;
 2. autorizzazione della funzione competente;
 3. controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato;
 4. verifica del pagamento;
 5. controllo della fattura;
 6. inserimento in contabilità;
- la documentazione dei controlli svolti.

4 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale ha lo scopo di definire le regole di gestione ed i principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività svolte in DIS ITALIA e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

Nello specifico, il Modello Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le regole che i destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'*Organismo di Vigilanza* ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

In linea generale, tutti i Destinatari dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi alle determinazioni contenute, oltre che nel "Modello" di DIS ITALIA (Parte Generale, Parte Speciale e relativi allegati), nei seguenti documenti:

- Codice Etico;
- normativa interna (*policy* e procedure organizzative);
- procure e deleghe in essere.

Ogni altro elemento della normativa interna (regolamento, *policy*, istruzione di lavoro) dovrà essere definito in coerenza e nel rispetto dei principi di controllo espressi nel Modello di DIS ITALIA.

5 Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione del vertice aziendale, le successive modifiche e integrazioni di seguito indicate sono rimesse al *Consiglio di Amministrazione* della Società:

1. la modifica dei compiti dell'*Organismo di Vigilanza*;
2. l'individuazione di un diverso *Organismo di Vigilanza*;
3. l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale;
4. l'adeguamento del documento a seguito dell'introduzione di nuove fattispecie di reato nel D.Lgs. 231/01;
5. l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali;
6. l'inserimento di nuove aree a rischio;
7. la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
8. la modifica o aggiornamento di procedure aziendali e/o di altre componenti del Modello.

Le modifiche sopra indicate, dalla n. 4 alla n. 8, in quanto non incidenti sulla struttura del Modello Organizzativo, potranno essere rimesse anche all'*Amministratore Delegato* o al *Presidente del Consiglio di Amministrazione*.

6 Organismo di Vigilanza

6.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L' *Organismo di Vigilanza* (anche solo "OdV") viene nominato dal *Consiglio di Amministrazione*, dura in carica 3 anni ed è rieleggibile alla fine di ogni mandato.

DIS ITALIA, dopo aver verificato l'eventuale esistenza, nell'ambito del disegno organizzativo aziendale, di una struttura idonea a rivestire il ruolo di *Organismo di Vigilanza*, lo ha individuato come un organo collegiale i cui componenti posseggono competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero hanno conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

La composizione dell'*Organismo di Vigilanza* risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

Infatti l'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento, sia affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'*Organismo* incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, predisposto da DIS ITALIA, risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali e privo di compiti operativi che, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e competenze che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata.
L'*Organismo di Vigilanza* potrà, in ipotesi di necessità di specifiche competenze tecniche, avvalersi della consulenza di professionisti esterni;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di organismo costituito *ad hoc* e dedicato all'attività di vigilanza sul Modello, nonché privo di mansioni operative che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

6.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'*Organismo* non devono avere vincoli di parentela con il Vertice della società, né devono essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente. Qualora il Presidente o un componente dell'*Organismo* incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il *Consiglio di Amministrazione*, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il *Consiglio di Amministrazione* revoca il mandato;
- non possono essere nominati componenti dell'*Organismo di Vigilanza*: (a) coloro nei cui confronti sia stata esercitata l'azione penale e sia stata adottata una misura restrittiva della libertà personale per uno dei reati previsti dal Decreto ed il procedimento sia in corso; (b) coloro i quali abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

6.3 Cessazione dall'incarico

La revoca dell'*Organismo di Vigilanza* e di ciascun componente compete esclusivamente al *Consiglio di Amministrazione*.

Ciascun componente dell'*Organismo di Vigilanza* non può essere revocato, salvo per giusta causa.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'*Organismo di Vigilanza* inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'*Organismo di Vigilanza* di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'*Organismo di Vigilanza*;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'*Organismo di Vigilanza*;
- una sentenza irrevocabile di condanna della società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'*Organismo di Vigilanza*, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'*Organismo di Vigilanza*, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'*Organismo di Vigilanza*, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna il *Consiglio di Amministrazione*, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del componente dell'*Organismo di Vigilanza*.

Ciascun componente dell'*Organismo di Vigilanza* potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

6.4 Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni dell'*Organismo di Vigilanza* di DIS ITALIA sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. 231/01;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- curare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di

aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine, all'*Organismo di Vigilanza* è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- coinvolgere negli *audit*, anche direttamente, i referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di *business*, allo scopo di promuovere l'eventuale aggiornamento, anche attraverso consulenti esterni, dell'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle Funzioni aziendali coinvolte;
- richiedere, ai responsabili di ciascuna area a rischio reato, le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle Funzioni;
- gestire le segnalazioni, tramite il sistema di *Whistleblowing* adottato dalla Società,;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - ✓ la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - ✓ le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - ✓ l'evidenza delle varie attività svolte;
 - ✓ la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'*Organismo di Vigilanza* riferisce;
- verificare che tutti i responsabili di Funzione delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- coordinarsi con i responsabili di Funzione interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D.Lgs. 231/01;
- fornire raccomandazioni alle altre Funzioni aziendali interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- monitorare, anche con il supporto del *Legal & Contracts* e/o con l'ausilio di consulenti esterni, le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- programmare periodici incontri con i responsabili di Funzione interessati, al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- disporre di un proprio fondo per l'esercizio delle funzioni, nella misura approvata dal *Consiglio di Amministrazione*;
- affidare autonomamente incarichi a professionisti e società di consulenza, in relazione alle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01;

- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al *Consiglio di Amministrazione* per la successiva approvazione;
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

Le attività poste in essere dall'*Organismo* non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando, però, che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'*Organismo di Vigilanza* dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'*Organismo* adotta un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

L'*Organismo* si riunisce con cadenza almeno trimestrale.

6.5 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

L'*Organismo di Vigilanza* riporta i risultati della propria attività al *Consiglio di Amministrazione* e al *Collegio Sindacale*.

In particolare, l'*Organismo di Vigilanza*:

- riferisce costantemente del proprio operato al *Consiglio di Amministrazione* o al *Presidente del CdA*;
- riferisce semestralmente al predetto *Consiglio di Amministrazione*, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- trasmette copia di tale relazione al *Collegio Sindacale*;
- riferisce immediatamente al *Consiglio di Amministrazione* e all'*Amministratore Delegato* o al *Presidente del CdA* nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al *Consiglio di Amministrazione*, se del caso, e/o all'*Amministratore Delegato* o al *Presidente del CdA*, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

6.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è agevolata da una serie di informazioni che le singole Funzioni aziendali devono fornire

all'*Organismo di Vigilanza*, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01.

In particolare, fermo restando la facoltà del Collegio Sindacale di rendere informative all'*Organismo di Vigilanza* rilevanti rispetto alle attività da quest'ultimo svolte, sono previste diverse tipologie di flussi informativi oggetto di comunicazione da parte delle Funzioni aziendali³:

- Flussi informativi periodici (su base semestrale o annuale) inerenti a dati e informazioni specifici della gestione operativa della singola Funzione;
- Flussi informativi ad evento, ovvero inerenti a situazioni/eventi/fatti che possono verificarsi nell'ambito delle attività gestite dalla Funzione, oggetto di comunicazione tempestiva o periodica in relazione alla criticità/rilevanza dell'informazione.

Possano inoltre essere oggetto di comunicazione al predetto Organismo:

- possibili atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
- eventuali suggerimenti o proposte di modifica e/o integrazione da apportare al presente Modello Organizzativo;
- eventuali difficoltà applicative delle regole di condotta e/o delle procedure o dubbi sulla corretta applicazione delle stesse al fine di ottenere i necessari chiarimenti o adeguato supporto.

Ad integrazione del suddetto sistema di *reporting*, sono trasmessi all'*Organismo di Vigilanza*, da parte del *Compliance Officer*, gli esiti delle verifiche svolte in attuazione del sistema dei controlli interni del Gruppo Thales.

Inoltre, devono intendersi quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le comunicazioni periodiche predisposte dall'area *Finance* in merito all'assenza di criticità emerse nella sua attività.

L'*Organismo di Vigilanza* ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni, che gli devono essere trasmesse dalle singole Funzioni aziendali.

Tutte le suddette comunicazioni potranno pervenire all'*Organismo di Vigilanza* per il tramite dell'indirizzo di posta elettronica dedicato (odv.thalesdis@studiopvc.it).

Le informazioni pervenute all'*Organismo di Vigilanza* saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo.

6.7 Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* del D.Lgs. n. 231/2001⁴, la Società adotta canali di comunicazione per contrastare violazioni lesive dell'interesse pubblico e dell'integrità dell'ente, che consentano ai soggetti interni ed esterni alla Società⁵ di effettuare segnalazioni⁶ di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, ovvero di violazioni del

³ La Parte Speciale del Modello stabilisce le responsabilità e le modalità di trasmissione dei flussi informativi all'*Organismo di Vigilanza*.

⁴ Come riformulato dall'art. 24 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (anche "Normativa Whistleblowing").

⁵ Rientranti nelle categorie di soggetti legittimati specificati nella Parte Speciale del Modello, al capitolo 7 (Procedura per la gestione delle segnalazioni: Whistleblowing).

⁶ Comunicazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il soggetto intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Modello e del Codice Etico adottati⁷, di cui tali soggetti siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo (c.d. *Whistleblowing*).

Inoltre, avendo la Società nell'ultimo anno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, attraverso i predetti canali interni di comunicazione possono essere effettuate anche le segnalazioni delle informazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni relativi al diritto dell'Unione Europea o nazionale in determinati settori, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24⁸.

Tali canali garantiscono, nelle attività di gestione della segnalazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante⁹ e della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È sancito il divieto di qualsivoglia atto di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Si rappresenta inoltre che l'adozione di tali misure può essere comunicata all'ANAC¹⁰. È prevista la nullità del licenziamento ritorsivo del soggetto segnalante, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti dello stesso.

Il destinatario delle segnalazioni inoltrate attraverso i canali interni della Società è l'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso:

- **posta ordinaria o raccomandata**¹¹, presso la sede della Società in Roma (RM), Via degli Scipioni n. 297, Roma, CAP 00192, intestata all'attenzione riservata di:

- *l'Organismo di Vigilanza*;

- **modalità informatica**, tramite la piattaforma "*Thales Alert Line*", alla quale è possibile accedere utilizzando i seguenti link:

- Intranet link:

<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/functions/support-functions/ethics-integrity-and-corporate-responsibility/anti-corruption-compliance-and-influence-peddling-programme/internal-alert-system>

- Internet link:

<https://thales.integrityline.org/>

- **in forma orale**, attraverso il sistema di messagistica vocale presente nella piattaforma informatica dedicata, nonché, su richiesta del segnalante - inoltrata tramite i predetti canali - mediante un incontro diretto con il soggetto destinatario.

⁷ Codice Etico sia aziendale che di Gruppo, nonché delle normative interne da questi richiamate (policy e procedure organizzative).

⁸ In tali casi, come meglio specificati al capitolo 7 della Parte Speciale del Modello, ricorrendo i presupposti di legge, sono possibili anche segnalazioni esterne all'ANAC e divulgazioni pubbliche, oltre alle denunce all'Autorità giudiziaria o contabile.

⁹ E del facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

¹⁰ L'ANAC provvede ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

¹¹ In particolare, il segnalante spedisce la segnalazione in doppia busta chiusa: la prima, contenente i suoi dati identificativi, un recapito e la fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda contenente la segnalazione; entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta chiusa.

Al fine di garantire il segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, è fatto obbligo al destinatario delle segnalazioni di mantenere riservata l'identità del predetto, nonché delle persone oggetto della segnalazione o comunque ivi menzionate, del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola la normativa, le procedure ovvero le misure di tutela in materia di *Whistleblowing*.

I presupposti, le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni sono disciplinati nell'ambito della Sezione dedicata della Parte Speciale del Modello.

In ogni caso, tutte le informazioni relative ai canali di segnalazione, alle relative procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (es. intranet aziendale) e, in ogni caso, sono rese accessibili anche ai soggetti terzi interessati. A tal fine, la Società pubblica le predette informazioni in una sezione dedicata del sito web.

7 Formazione dei destinatari del Modello e diffusione dello stesso nel contesto aziendale

7.1 Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

L'adozione ed efficace attuazione del Modello Organizzativo non può prescindere dalla competenza e dal contributo consapevole di tutto il personale della Società, ad ogni livello.

DIS ITALIA, pertanto, si impegna a garantire un'adeguata conoscenza in ordine ai contenuti del Codice Etico e dei Codici di Condotta della Società e del Gruppo Thales e del Modello da parte dei dipendenti e, in generale, di tutti i soggetti destinatari, quale misura organizzativa fondamentale per assicurare l'efficacia del Modello stesso.

In particolare, DIS ITALIA cura la corretta formazione del personale in merito all'applicazione dei principi espressi nei documenti sopra indicati, di Gruppo e della Società.

Tale formazione è soggetta a verifica da parte dell'*Organismo di Vigilanza*.

Le modalità di diffusione del modello potranno essere svolte con le seguenti modalità:

- sessioni formative;
- note informative;
- comunicazioni annuali su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- apposite informative pubblicate sulla *intranet* aziendale.

Al fine di facilitare la formazione del personale in relazione ai contenuti del Modello organizzativo e del Codice di Etico, la società può procedere sia attraverso formazione in aula, che attraverso specifico programma di formazione *on-line*.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'*Organismo di Vigilanza*.

La società considera la formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro una componente essenziale del Modello.

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro, richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo ed alla normativa, interna e di Gruppo, a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonché delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate nello stesso.

Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni, o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, nuove sostanze, ecc.

DIS ITALIA consegna al personale neo-assunto un *welcome-package* contenente i riferimenti del Modello organizzativo, Parte generale, Parte speciale e Codice Etico.

La società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

7.2 Informativa a collaboratori esterni

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni (ad es. agenti, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico. Nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, ecc.) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

8 Sistema sanzionatorio

8.1 Sistema disciplinare

Un punto qualificante nella costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/01 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, nel Codice Etico e nella normativa interna vigente (*policy* aziendali, procedure organizzative, procure e deleghe in essere).

Oggetto di sanzione sono in particolare:

- le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione e di controllo dell'ente;
- le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo;
- le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, o operanti in nome e/o per conto della Società;
- le violazioni in materia di Whistleblowing, come di seguito meglio specificate.

Tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cc..

Pertanto, poiché le regole imposte dal Modello, dal Codice Etico e dalla normativa interna sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Tali regole sono soggette alle garanzie procedurali di cui alla Legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") ed alle specifiche disposizioni del CCNL.

Il presente sistema disciplinare è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, dei principi e regole comportamentali sanciti nel Codice Etico e delle misure applicative definite dal Modello Organizzativo nonché dalla normativa interna, costituisce altresì una valida motivazione per l'estinzione del rapporto contrattuale nei confronti dei collaboratori non soggetti a vincoli di subordinazione, nei confronti dei quali si farà luogo all'applicazione dei generali rimedi di diritto civile.

Il tipo e l'entità della sanzione sarà individuato in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'*Organismo di Vigilanza* e gli altri Organi/Funzioni di controllo, nell'ambito delle attività di verifica previste dal sistema di controllo interno, accertate eventuali violazioni, le comunicano

al *CEO/Country Director* e alla Funzione *HR* per l'avvio delle azioni necessarie.

Detti Organi/Funzioni dovranno essere informati in merito all'esito del procedimento disciplinare.

8.2 Sanzioni per violazioni in tema di Whistleblowing

Le sanzioni disciplinari del Modello sono applicate anche nei confronti di coloro che si siano resi responsabili di comportamenti illeciti in materia di Whistleblowing, in particolare nei seguenti casi:

- quando siano accertate ritorsioni verso il segnalante o nel caso in cui la segnalazione sia stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla ovvero è stato violato l'obbligo di riservatezza previsto dalla normativa in materia;
- quando sia accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Codice Etico nonché nella normativa interna sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori sono quelle previste, nel rispetto delle procedure e dei limiti di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo Nazionale ("CCNL") applicabile.

Le singole fattispecie considerate e le sanzioni concretamente previste per la commissione dei fatti stessi assumono rilevanza a seconda della gravità della violazione.

Le sanzioni astrattamente applicabili sono:

- RICHIAMO VERBALE;
- AMMONIZIONE SCRITTA;
- MULTA (nel rispetto del limite massimo di 3 ore di retribuzione);
- SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 GIORNI;
- LICENZIAMENTO CON PREAVVISO;
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO.

In particolare, in applicazione del CCNL, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il lavoratore che violi una delle procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dal Codice Etico e/o della normativa interna, adottando, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un

comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti, in tali comportamenti, si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

- 2) Incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che violi più volte le procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dal Codice Etico e/o della normativa interna, adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.
- 3) Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 3 ore di retribuzione il lavoratore che violi una delle procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dal Codice Etico e/o della normativa interna, adottando nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti che esponga la Società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.
- 4) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 GIORNI il lavoratore che, nel violare le procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dal Codice Etico e/o della normativa interna, adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda. Infatti, in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi, parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.
- 5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e/o della normativa interna, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01. Infatti, in tale comportamento, si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.
- 6) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e/o della normativa interna tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01. Infatti, tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel Codice Etico e/o nella normativa interna ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Poiché secondo quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti delle Aziende Industriali per tutto ciò che *"non è diversamente regolato dal presente contratto valgono – in quanto compatibili con la figura del dirigente – le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene"*, ai fini della individuazione delle condotte passibili di sanzione e delle relative misure si rinvia al paragrafo che precede, numeri dall'1 al 6.

Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici societari della Società affinché assumano le decisioni necessarie.

8.3 Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello

Misure nei confronti degli amministratori

Coloro che rivestono all'interno della Società ruoli apicali hanno il dovere di orientare l'etica aziendale e di improntare la propria attività al rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza. In caso di violazione del Modello, del Codice Etico e/o della normativa interna da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto quanto prima ad informarne l'intero *Consiglio di Amministrazione* e l'intero *Collegio Sindacale*, i quali provvederanno ad adottare ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge, tra cui le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- una sanzione pecuniaria;
- la revoca di eventuali procure.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da compromettere il rapporto di fiducia tra il singolo soggetto e la società, il *Consiglio di Amministrazione* convoca l'*Assemblea* al fine di proporre la revoca dall'incarico.

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Codice Etico, del Modello Organizzativo nonché della normativa interna da parte dei Sindaci, l'*Organismo di Vigilanza* è tenuto quanto prima ad informarne l'intero *Consiglio di Amministrazione* e l'intero *Collegio Sindacale*, i quali potranno assumere ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da integrare una giusta causa di revoca, il *Consiglio di Amministrazione* convoca l'*Assemblea* al fine di proporre i provvedimenti di competenza.

Misure nei confronti di collaboratori esterni

I comportamenti tenuti da lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, consulenti, ecc.) che contrastino con le linee di condotta indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico, determineranno l'applicazione delle clausole

contrattualmente previste (penali e/o risoluzioni del contratto), nonché delle generali disposizioni di legge in materia di inadempimento e di giusta causa di recesso.

ALLEGATI PARTE GENERALE

- Allegato A - Appendice delle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001
- Allegato B - Organigramma aziendale DIS ITALIA