

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001
– parte generale –**

TESI

Elettronica e Sistemi Informativi S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e
controllo**

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

- parte generale -

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

SOMMARIO

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	3
1.1. <i>PRINCIPI GENERALI.....</i>	3
1.2. <i>CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA: L'INTERESSE O IL VANTAGGIO.....</i>	4
1.3. <i>SANZIONI.....</i>	4
1.4. <i>MISURE CAUTELARI.....</i>	6
1.5. <i>CRITERI DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVA. L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....</i>	7
2. LE FATTISPECIE DI REATO.....	10
3. LA SOCIETÀ TESI SPA.....	12
3.1. <i>OGGETTO DELL'ATTIVITÀ.....</i>	12
3.2. <i>ASSETTO SOCIETARIO.....</i>	12
3.3. <i>ASSETTO ORGANIZZATIVO.....</i>	12
4. L'APPLICAZIONE DEL DLGS. 231/2001 DA PARTE DI TESI SPA E IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL MOG.....	14
4.1. <i>POLITICA AZIENDALE E CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI CONTROLLO.....</i>	14
4.2. <i>IMPOSTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....</i>	15
4.3. <i>PROCESSO OPERATIVO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....</i>	17
4.4. <i>CLASSIFICAZIONE DELLE FATTISPECIE DI REATO.....</i>	20
4.5. <i>ADOZIONE E MODIFICA DEL MODELLO.....</i>	21
4.6. <i>LA STRUTTURA DEL MODELLO DI TESI.....</i>	21
4.7. <i>IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI IN RELAZIONE ALLE TIPOLOGIE DI REATO DA PRENDERE IN CONSIDERAZIONE.....</i>	22
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	23
5.1. <i>IDENTIFICAZIONE.....</i>	23
5.2. <i>COMPITI E POTERI DELL'ODV.....</i>	24
5.3. <i>REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....</i>	26
5.4. <i>FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV.....</i>	26
5.5. <i>RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....</i>	29
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
6.1. <i>FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....</i>	30
6.2. <i>VIOLAZIONI DEL MODELLO E SISTEMA DELLE SANZIONI.....</i>	30
6.3. <i>LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....</i>	31
6.4. <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEGLI AMMINISTRATORI.....</i>	31
6.5. <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....</i>	32
6.6. <i>MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTI TERZE.....</i>	32
7. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	33
7.1. <i>COMUNICAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....</i>	33
7.2. <i>COMUNICAZIONE E FORMAZIONE AI DIPENDENTI.....</i>	34
7.3. <i>COMUNICAZIONI A TERZE PARTI.....</i>	34

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. *Principi generali*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito anche “Decreto” o Dlgs 231/2001), recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha posto in essere alcune tipologie di reato espressamente indicate (reati presupposto) nell’interesse o a vantaggio dell’ente cui appartiene¹. Si tratta di un regime di responsabilità amministrativa che si aggiunge alla responsabilità penale delle persone fisiche, responsabilità che *pre sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato ed è accertata all’interno di un processo penale.

Il Decreto fissa i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità, il relativo procedimento di accertamento, le sanzioni e la loro applicazione.

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, il Decreto indica “*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*” (art. 1, comma 2). Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire “*lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (art. 1, comma 3)².

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell’ente, l’art. 5 del Decreto fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell’attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna (apicale o subordinata).

L’ente è infatti responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio (art. 5 Dlgs 231/2001), da:

- a) c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti).

La responsabilità dell’ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

Questo ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e

¹ La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

² La platea dei destinatari è molto ampia e non sempre è identificabile con certezza la linea di confine, specialmente per gli enti che operano nel settore pubblico. È indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitano un pubblico servizio (in base a

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale lasciava tali soggetti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali: infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 del codice penale prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto.

1.2. Criteri di imputazione oggettiva: l'interesse o il vantaggio

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità dell'ente nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

“Vantaggio” e “interesse” rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità: l'interesse della società, quanto meno concorrente, va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

1.3. Sanzioni

Il decreto legislativo 231/01 prevede un articolato sistema di sanzioni amministrative, da comminarsi in funzione del reato realizzato, della gravità del fatto e delle dimensioni / capacità finanziaria dell'ente.

In particolare, l'art. 9 del decreto 231/2001 prevede che possano essere irrogate - nelle modalità di seguito descritte - sanzioni pecuniarie e interdittive, ma anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva e sono determinate per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del giudice, il quale utilizza, quale riferimento allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 del D.lgs. 231/01 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;

- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;

concessioni, convenzioni, ecc.). Nei loro riguardi – come, del resto, nei confronti degli enti pubblici economici – la problematica della responsabilità riguarda, tra le altre comuni a tutti i destinatari della legge, anche le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e consistono nelle seguenti misure:

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

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

(a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

(b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, al contrario, essere comminate nei casi sopra esaminati in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione dall'applicazione delle sanzioni interdittive.

Infatti, qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, le sanzioni interdittive non vengono applicate:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il giudice deve attenersi agli stessi criteri precedentemente indicati a proposito delle misure pecuniarie.

È possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, ad esempio, può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività, tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può essere disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

1.4. Misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa tipologia.

Come le misure cautelari nel processo nei confronti della persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, coerenti con la natura dell'illecito e adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.5. Criteri di imputazione soggettiva. L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia fra i casi in cui il reato è commesso da soggetti apicali o da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

L'art. 6 del Decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati presupposto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) (Organismo di Vigilanza, ODV).

Il Decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il modello definito alla lettera a) ("Modello" o "MOG") deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che "L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" mentre "è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, 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."

L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Infatti, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati a carico degli apicali, **l'Organizzazione deve dimostrare** di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

interno all'ente (il cosiddetto "Organismo di Vigilanza") con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello. Va sottolineato, in proposito, **che l'esonero dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare** in occasione del procedimento a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo, prima ancora che l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità, la reale valenza preventiva dei protocolli adottati, onde ridurre al minimo la probabilità di incorrere in un procedimento penale. Questa prospettiva **impone agli enti di valutare continuamente l'adeguatezza delle proprie procedure.**

All'articolo 7 è invece descritta la modalità di coinvolgimento dell'ente nei casi di reato commessi da soggetti "non apicali", ovvero "sottoposti all'altrui direzione":

"Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, 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 comma 3 dell'art. 7 stabilisce inoltre che il modello deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il comma 4 dello stesso articolo indica i requisiti di una efficace attuazione del Modello:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

A proposito del sistema disciplinare, previsto sia dall'art. 6 che dall'art. 7, la legge 179/2017 ha aggiunto al primo di tali articoli i commi 2bis, 2ter e 2quater, i quali forniscono indicazioni per la tutela del dipendente che segnala illeciti o violazioni del Modello. In particolare, il comma 2bis richiede che i modelli di cui al primo comma prevedano:

- a) uno o più canali che consentano alle persone interessate ai sensi dell'art. 5 (soggetti apicali e persone sottoposte alla loro direzione e vigilanza) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Dlgs 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

I commi successivi prevedono che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo (MOGC o Modello) possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità preventiva di tali codici di riferimento.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti e può pertanto essere considerato quale parte integrante degli assetti organizzativi la cui adeguatezza deve essere garantita dagli amministratori, che potrebbero incorrere, in sede civilistica in addebiti di responsabilità contrattuale nei confronti dell'ente e conseguenti richieste di risarcimento danni. In caso d'incidente di percorso, infatti, legittimamente i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di fruire del meccanismo esimente della responsabilità.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

2. LE FATTISPECIE DI REATO

In base al D.lgs. 231/2001 l'ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della commissione (anche in forma di tentativo) di determinati reati, tassativamente indicati dal legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche.

La responsabilità amministrativa degli enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, poiché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

All'atto della sua prima emanazione, il D.lgs. 231/2001 sanzionava alcuni reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, specificamente:

- all'articolo 24, gli illeciti di cui agli articoli 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter del codice penale, ovvero *Malversazione a danno dello Stato; Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato; Truffa a danno dello Stato; Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche; Frode informatica;*
- all'articolo 25, gli illeciti di cui gli articoli 317, 318, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 321, 322, del codice penale, ovvero *Concussione; Corruzione per un atto d'ufficio, Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, Corruzione in atti giudiziari, Istigazione alla corruzione.*

Ancora nell'ambito dei reati contro la Pubblica Amministrazione, la legge 190 del 6 novembre 2012 ha introdotto l'art. 319-quater del codice penale, recante *Induzione indebita a dare o promettere utilità*, estendendo al contempo la responsabilità degli enti ex D. lgs. 231/2001 anche a questa fattispecie³.

Nel corso degli anni poi, e fin dal 2001, il novero dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato a comprendere nuove fattispecie anche molto diverse. Di seguito si riporta un prospetto sintetico del catalogo a oggi, con le indicazioni relative alle norme di riferimento.

³ In seguito all'entrata in vigore della legge n. 190/12, più comunemente conosciuta come "legge anticorruzione", è stata introdotta la nuova figura delittuosa di Indebita induzione a dare o promettere utilità di cui all'art. 319-quater c.p., che modifica l'art. 25 nel seguente modo:

1) nella rubrica, dopo la parola: «Concussione» sono inserite le seguenti: «, induzione indebita a dare o promettere utilità»;

2) al comma 3, dopo le parole: «319-ter, comma 2,» sono inserite le seguenti: «319-quater»;

L'art. 319-quater c.p. è strutturato in due commi. Il primo comma, «salvo che il fatto costituisca più grave reato», punisce con la reclusione da tre a otto anni il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che «...abusando della sua qualità o dei suoi poteri induce taluno a dare o promettere indebitamente a lui o a un terzo, denaro o altra utilità...». Il secondo comma, in modo del tutto innovativo, va a colpire con la reclusione sino a tre anni la condotta di chi, nei casi previsti dal primo comma «...dà o promette denaro o altra utilità...».

L'introduzione di tale fattispecie all'interno del sistema penale ha determinato un nuovo assetto della disciplina in materia. Il delitto di Concussione di cui all'art. 317 c.p. ha infatti subito un restringimento della propria area operativa, essendo ora limitato al solo fatto del pubblico ufficiale (e non più anche dell'incaricato di pubblico servizio) che costringa il privato alla illecita dazione o promessa di denaro o altra utilità. Restano pertanto escluse le ipotesi di mera induzione, confluite ad oggi all'interno della nuova e meno grave ipotesi criminosa di cui all'art. 319-quater c.p.. In proposito, la Corte di Cassazione ha affermato che per costrizione deve intendersi qualunque violenza morale attuata con abuso di qualità o di poteri che si risolva in una minaccia implicita o esplicita di un male ingiusto, recante lesione non patrimoniale o patrimoniale, costituita da danno emergente o da lucro cessante. Secondo i giudici di legittimità, la condotta costrittiva deve cioè minare la libertà di autodeterminazione del soggetto che la subisce, tanto da rendergli impossibile resistere alla illecita pretesa. Dal nuovo assetto normativo deriva che ove a porre in essere la condotta costrittiva sia il pubblico ufficiale, sarà integrato il delitto di Concussione ex art. 317 c.p.. Laddove invece soggetto attivo della medesima condotta sia un incaricato di pubblico servizio, si configurerà un'ipotesi di Estorsione aggravata ex artt. 629, 61 n. 9 c.p.. Diversamente, qualora il pubblico agente ponga in essere nei confronti del privato un'attività di suggestione, di persuasione, di pressione morale che, pur avvertibile come illecita non ne annienta la libertà di autodeterminazione, sarà integrato il reato di cui all'art. 319-quater c.p..

Di assoluto rilievo, soprattutto ai fini dell'elaborazione del presente Modello, appare inoltre il differente inquadramento giuridico della figura del "concorso mediante induzione". Quest'ultimo, se nella versione antecedente alla legge n. 190/12 non era punibile al pari del "concorso mediante costrizione", con la riforma ha mutato radicalmente veste. Infatti, mentre nel delitto di concussione (art. 317 c.p.) viene confermata la non punibilità del privato che effettua la promessa o la dazione illecita (trattandosi di una vittima dell'abuso del pubblico ufficiale), nel reato di Indebita induzione (art. 319-quater comma secondo c.p.) viene invece affermata – per la prima volta – la punibilità del privato indebitamente indotto dal pubblico agente alla promessa o alla dazione illecita, che da vittima diviene così concorrente necessario del reato.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001
– parte generale –**

FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO	ARTICOLI D.LGS 231/01	FONTE NORMATIVA
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	24	D.lgs. 231/2001
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	24bis	L. 48 del 18/3/2008 (1)
Delitti di criminalità organizzata (nazionale e transnazionale)	24ter	L. 146 del 16/3/2006 L. 94 del 15/7/2009 L. 62 del 17/4/2014 (2)
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	25	D.lgs. 231/2001; L. 90 del /11/2012
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	25bis	DL 350 del 25/9/2001 L. 99 del 23/7/2009 (3)
Delitti contro l'industria e il commercio	25bis-1	L. 99 del 23/7/2009 (3)
Reati societari	25ter	D. lgs. 61 del 11/4/2002 L. 262 del 28/12/2005 D. lgs. 39 del 27/1/2010 L. 190 del 6/11/2012 L. 69 del 25/5/2015 (4)
Reati con finalità di terrorismo e di eversione all'ordine democratico	25quater	L. 7 del 14/1/2003 (5)
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	25quater-1	L. 7 del 9/1/2006 (6)
Delitti contro la personalità individuale	25quinqies	L. 228 del 11/8/2003 L. 199 del 29/10/2016 (7)
Abusi di mercato	25sexies	L. 62 del 18/4/2005 (8)
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	25septies	L. 123 del 3/8/2007 D.lgs. 81 del 9/4/2008 D.lgs. 106 del 3/8/2009 (9)
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	25octies	D. lgs. 231 del 21/11/2007 L. 186 del 15/12/2014 (10)
Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore	25novies	L. 99 del 23/7/2009 (11)
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	25decies	L. 116 del 3/8/2009 D.lgs. 121 del 7/7/2011 (12)
Reati ambientali	25undecies	D.lgs. 121 del 7/7/2011 L. 68 del 22/5/2015 (13)
Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	25duodecies	D. Lgs. 109 del 16/7/2012 (14)
Razzismo e Xenofobia	25 terdecies	L. 179 del 30/11/2017 (15)
Frode in competizioni sportive; esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.	25 quaterdecies	L. 39 del 3 maggio 2019 (16)
Reati tributari	25 quinqiesdecies	DL 124 del 26/10/2019 convertito con legge 157 del 19/12/2019

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

3. LA SOCIETA' TESI SPA

3.1. *Oggetto dell'attività*

TESI SpA, di proprietà di soggetti privati persone fisiche, opera dal 1981 nel settore dell'information technology per la sanità, fornendo, in particolare, prodotti software e relativa assistenza per:

- diagnostica in vitro;
- imaging;
- risk management;
- order entry e repository;
- management e controllo.

3.2. *Assetto societario*

La gestione dell'impresa sociale spetta al **Consiglio di amministrazione (CdA)**, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale e al quale spettano i più ampi poteri di amministrazione della società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, salvo le limitazioni previste in sede di nomina e ferma restando la necessità di specifica autorizzazione dell'assemblea nei casi richiesti dalla legge. Il CdA è composto da tre consiglieri, fra i quali sono nominati il Presidente e l'Amministratore delegato.

Al Presidente e all'Amministratore delegato spetta la rappresentanza della società e sono conferiti, con firma libera e disgiunta, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione senza limite alcuno. fatti salvi i limiti inderogabilmente disposti dalla legge e dallo statuto sociale.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Esercita, altresì, il controllo contabile.

3.3. *Assetto organizzativo*

TESI SpA ha adottato un sistema organizzativo basato sulla chiara esplicitazione di ruoli, responsabilità e compiti; in particolare è definito un organigramma e sono stabiliti e documentati attraverso opportune descrizioni i ruoli di responsabilità in esso definiti. L'Organigramma - pubblicato nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) UNI EN ISO [9001:2015](#) e [13485:2016](#), che costituisce parte integrante del presente Modello - è articolato nelle seguenti aree, che riferiscono al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Commerciale e Marketing – La funzione è articolata in aree territoriali. Raccoglie le esigenze manifestate dai clienti attuali e potenziali (tutte le strutture sanitarie pubbliche e private), e intercetta, ove possibile e sempre nel rispetto delle norme in materia di concorrenza, le gare che le strutture sanitarie hanno intenzione di bandire (Rif. SGQ PR7201). I Responsabili di Area (Business Manager, BM) coordinano le attività di una rete di vendita mista, costituita da funzionari dipendenti, agenti, procuratori, segnalatori. Alcuni BM sono anche procuratori, con poteri limitati alla partecipazione alle gare e alla firma delle offerte.

In particolare, i BM curano le seguenti attività:

- ricezione della richiesta di offerta (RDO);
- approfondimenti in merito alle esigenze del cliente (determinazione dei requisiti di prodotto);

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

- elaborazione del progetto da sottoporre alla funzione di sviluppo (Area R&D, DT);
- redazione dell'offerta economica (sulla base dell'offerta tecnica elaborata dalle funzioni competenti), oggetto di successivo riesame con il Direttore Commerciale (DC) per l'approvazione;
- firma (se procuratori, altrimenti l'offerta è firmata da DC) dell'offerta e invio al cliente (direttamente o nell'ambito della documentazione di gara);
- in caso di aggiudicazione del contratto, partecipazione alla riunione di kick – off con il cliente insieme alle funzioni tecniche e di delivery;
- presidio del processo relativo a eventuali integrazioni / modifiche del contratto;
- supporto alla pianificazione delle attività di commessa in un ruolo di interlocuzione fra funzioni tecniche e cliente;
- partecipazione al monitoraggio della commessa in funzione della soddisfazione del cliente e dell'individuazione di nuove opportunità commerciali.

Appartiene inoltre all'area commerciale la funzione Direzione Marketing - PM (Product Management), cui fanno capo specialisti di prodotto (PS – specialisti applicativi, fanno le dimostrazioni e supportano i clienti nell'utilizzo dei prodotti.

Ricerca e Sviluppo (R&D) – L'attività di ricerca e sviluppo è in realtà articolata in tre funzioni. L'area Sviluppo si occupa della creazione del software, raccogliendo gli input dall'Area Commerciale e dalla Direzione in merito alle richieste di creazione di nuovi programmi o, nella maggior parte dei casi integrazione di funzionalità o correzione di errori di programmi esistenti. Le richieste sono raccolte mediante un sistema gestionale interno che riporta il nominativo del richiedente, la data e l'ora della richiesta, eventuali note e allegati che descrivono le esigenze da soddisfare. Ogni richiesta attraversa diversi stati: “presa in carico” (con indicazione della data prevista per il rilascio) e “completa” (quando il lavoro è concluso e la richiesta viene archiviata in automatico dal sistema). Rif. SGQ PR7501.

Delivery – L'Area Delivery (Service) presidia le attività post vendita (Rif. SGQ PR7502), che parte dalla ricezione di un ordine. Gli ordini possono essere di due tipi: di progetto o di manutenzione (*running*). La funzione è articolata in quattro aree geografiche, presidiate da responsabili d'area. Lo svolgimento delle attività a progetto termina con il collaudo, che documenta il lavoro effettuato, mentre in caso di attività di manutenzione la documentazione delle stesse può avvenire con due modalità: se l'intervento è a richiesta (spot), viene compilato un rapporto di intervento; se gli interventi sono svolti nell'ambito di contratti di manutenzione (reattiva o preventiva) non è necessaria documentazione in quanto la fatturazione avviene secondo le modalità previste dal contratto stesso. Appartengono alla funzione Delivery il sistemista e l'help desk.

Amministrazione e Finanza – L'Area Amministrativa è articolata in: Ufficio Legale e Gare, che presidia anche la fatturazione attiva, il recupero crediti e la segreteria commerciale; Amministrazione e Finanza (Contabilità e Controllo di Gestione, Acquisti, Servizi Generali, Logistica e Manutenzione), La funzione non svolge solo attività di supporto amministrativo, ma anche attività funzionali alle commesse, in particolare per quanto riguarda l'istruzione delle gare e l'acquisto di hardware e software.

In staff operano le seguenti funzioni: **Quality e Regulatory Affairs**, che residua i Sistemi di Gestione; **Human Resources; DPO e Gestione Privacy**.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

4. L'APPLICAZIONE DEL DLGS. 231/2001 DA PARTE DI TESI SPA E IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL MOG

4.1. *Politica aziendale e caratteristiche del sistema di controllo*

La politica aziendale TESI pone, fra i suoi obiettivi, il rispetto delle norme di legge e quindi anche delle prescrizioni, ancorché non obbligatorie, contenute nel Dlgs 231/2001. Tali obiettivi sono perseguiti con volontà imprenditoriale, mettendo a disposizione le risorse necessarie e disegnando in modo coerente tutti i processi aziendali, sul funzionamento dei quali viene esercitata un'attenta vigilanza mediante sistemi di controllo coerenti con l'attività e la dimensione dell'impresa sociale al fine di garantire la prevenzione dei rischi ad essa associati, ivi compresi quelli relativi alla commissione di reati presupposto.

Con la predisposizione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, **TESI SpA** intende rafforzare lo spirito di trasparenza, collaborazione, efficacia ed efficienza sia verso i propri collaboratori, sia verso clienti e istituzioni.

Il sistema organizzativo sviluppato da **TESI SpA** consente di riconoscere e adottare strumenti comuni al governo dei processi, tra cui in particolare:

- sistema di pianificazione organizzativa, attraverso la definizione di politiche, obiettivi e indicatori di misurazione delle performance ottenute;
- sistema di metodi, regole e prassi condivisi, espressi in procedure e istruzioni operative che ne dettagliano le modalità attuative;
- sistema di tracciabilità delle registrazioni atte a testimoniare lo svolgimento delle attività pianificate e programmate;
- sistema di controlli interni volti a garantire la correttezza e liceità del risultato finale ottenuto;
- attribuzione di responsabilità e deleghe - sistema delle procure interne;
- audit interni di processo;
- audit di terza parte a garanzia d'indipendenza di giudizio.

Principi cardine cui si è ispirata la Società per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

- a) **i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001**, in particolare attribuendo a un **Organismo di Vigilanza** dell'ente (OdV, analizzato al successivo capitolo 7), in stretto contatto con il vertice aziendale: i) il compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali; ii) il diritto a una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001; iii) risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili; iv) l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post); v) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- b) **i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno** e in particolare: i) ogni operazione, transazione, azione che interviene in un'area sensibile deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua; ii) nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

separazione delle funzioni; iii) i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate; iv) il sistema di controllo è articolato su tre livelli: il primo livello è rappresentato dai controlli di linea, ovvero i controlli svolti dai responsabili delle funzioni mediante supervisione sull'operato delle persone che dirigono e coordinano; il secondo livello riguarda gli audit interni svolti dalla funzione Qualità e Sicurezza cui sono affidati compiti, appunto, di *internal auditing*; il terzo livello è quello dei controlli da parte di soggetti esterni (OdV, Collegio sindacale, eventuali enti certificatori dei sistemi di gestione); il sistema deve documentare adeguatamente l'effettuazione dei controlli a ogni livello.

4.2. Impostazione del sistema di controllo preventivo

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001 indica le esigenze cui è necessario fare riferimento per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere *a)* e *b)* della citata disposizione si riferiscono espressamente alla messa in atto di un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*)⁴.

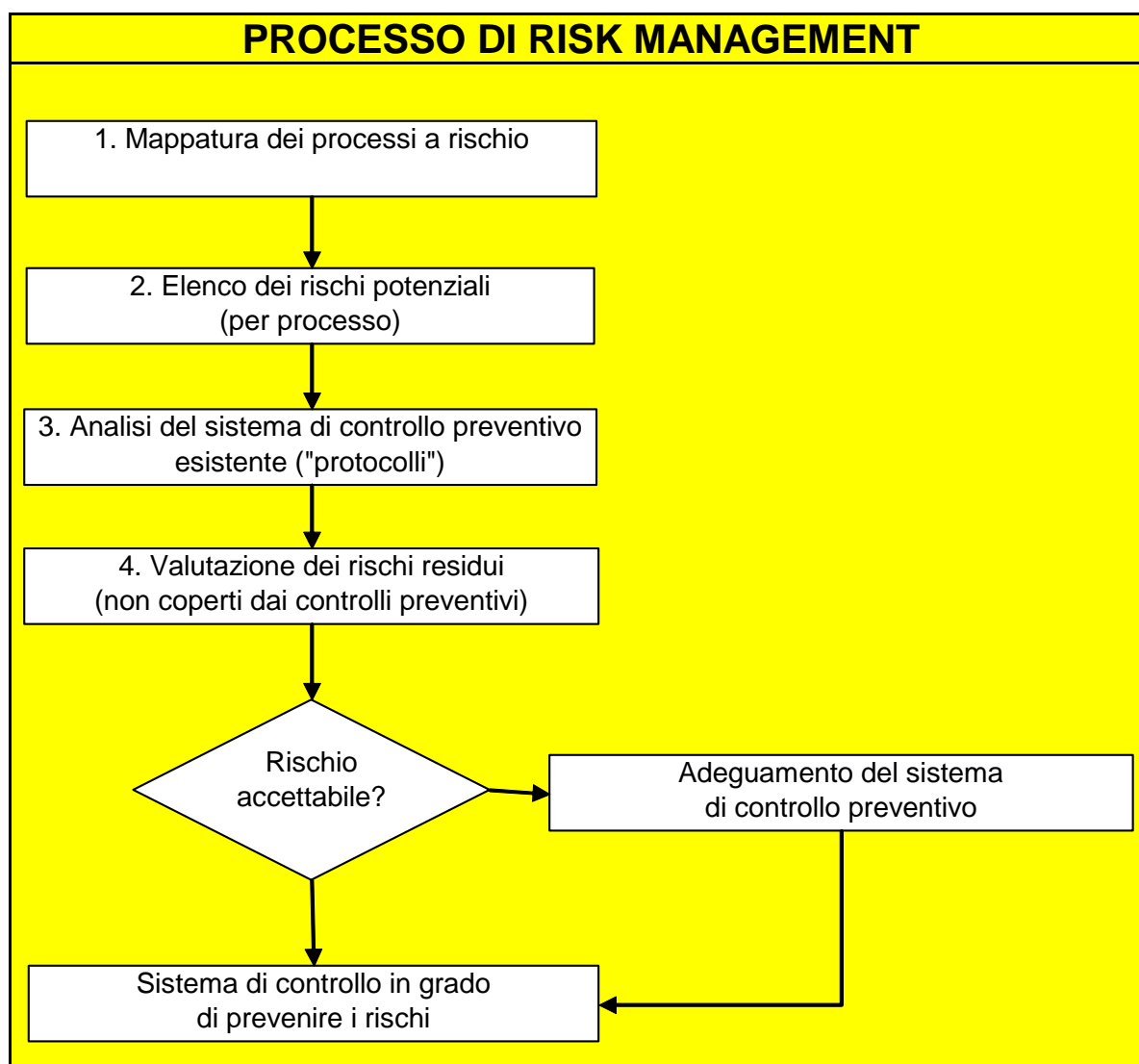
Per la creazione del Modello si è quindi partiti analizzando il contesto aziendale per valutare i rischi di commissione dei reati contemplati dal decreto individuando le aree sensibili e creando specifici protocolli, che sono descritti nelle parti speciali del modello. Per ottemperare alle richieste del decreto in esame è stato, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza dotato di poteri e competenze professionali necessari ad assolvere alle funzioni che la legge gli assegna. È stato, infine, istituito un sistema disciplinare per garantire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti interessati e previsto un meccanismo di diffusione del documento ai vari livelli aziendali.

Il lavoro di **analisi del contesto aziendale** è stato attuato attraverso il previo esame della documentazione esistente (organigramma, sistema dei poteri e delle deleghe, disposizioni organizzative, procedure aziendali etc.), al fine di individuare i «processi sensibili» e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, etc.). Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato e di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

Per l'**identificazione delle aree sensibili** e la **definizione dei protocolli** di prevenzione è stato seguito il processo rappresentato nella figura alla pagina seguente, processo raccomandato, fra gli altri, dalle Linee Guida redatte da Confindustria e considerate un riferimento importante per costruire modelli organizzativi adeguati ai sensi della norma.

⁴ "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire."

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001
– parte generale –**



La norma segnala espressamente le due fasi principali in cui la redazione del simile MOGC deve articolarsi:

a) l'**identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quali aree/settori di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. lgs. n. 231/2001;

b) la **progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli** diretti a programmare la formazione e attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente e il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, riducendoli a un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: *i*) la probabilità di accadimento dell'evento e *ii*) l'impatto dell'evento stesso qualora si verifichi. Il sistema, per operare efficacemente, non può ridursi a un'attività *una tantum*, ma deve tradursi in un processo continuo (o comunque sistematico, reiterato con una periodicità adeguata e con particolare attenzione ai momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di **rischio accettabile**. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. **Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere** (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato doloso contemplate dal D.lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema organico di regole, procedure, comportamenti e poteri in linea con quanto definito agli articoli 6 e 7 del Decreto per le due classi di figure (apicali e non). Il criterio del costo / beneficio può essere applicato, valutando il rischio (probabilità e impatto) di incorrere nelle sanzioni previste dalla norma a fronte del costo, anche organizzativo (inefficienze nel funzionamento dei processi) che il proliferare di norme molto dettagliate può comportare.

Diversamente, per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità per gli effetti esimenti del Dlgs. 231/2001 è rappresentata dal pieno rispetto della normativa di legge in materia di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro. Ad analoga conclusione si può pervenire per i reati ambientali di cui all'articolo 25-*undecies* di tipo contravvenzionale, con riferimento ai quali è sanzionabile anche la condotta colposa.

Va poi detto che, in una logica di ottimizzazione del rapporto sforzo / risultato, nel MOG non sono prese in considerazione tutte le fattispecie di reato, ma soltanto quelle che, alla luce dell'analisi dei rischi e dei processi aziendali, risultano effettivamente commissibili. Quelle per le quali, pur teoricamente commissibili, esiste soltanto un pericolo remoto di accadimento, vengono escluse, previo accordo con il Vertice aziendale, o ci si limita a una generale prescrizione di comportamento nel Codice Etico.

In ogni caso, al fine di garantire piena coerenza tra sistema valoriale e comportamenti aziendali, nel Codice Etico sono comunque richiamate alcune prescrizioni alle quali attenersi, indipendentemente dal fatto che condotte difformi integrino ipotesi di reato presupposto anche con riferimento all'interesse o vantaggio dell'ente. È il caso, ad esempio, della corruzione, che viene censurata come pratica in sé, indipendentemente dai fini personali o aziendali eventualmente perseguiti.

Considerato l'assetto organizzativo della società, in fase di stesura del presente Modello il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato sono stati resi edotti e consapevoli del rischio di inefficacia del Modello nel caso di reati da loro direttamente compiuti, non essendo sempre stato possibile immaginare un sistema di controllo efficace per le azioni da loro svolte.

4.3. Processo operativo adottato per la costruzione del Modello Organizzativo

Primo obiettivo per la costruzione di un sistema di controllo è la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il MOG, ma in questo caso soltanto se dall'agente realmente voluti sia come condotta che (ad eccezione delle fattispecie colpose di cui si è detto al paragrafo precedente) come evento. Di conseguenza, il Modello adottato da **TESI SpA** e le misure in esso contenute sono tali

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

che la persona che agisce non solo dovrà “volere” l’evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario), ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando le prescrizioni indicate:

- in modo fraudolento, ovvero mediante artifici e raggiri (soggetti apicali);
- a causa della carenza di vigilanza da parte dei soggetti apicali e dell’organismo preposto (soggetti “sottoposti” ai sensi dell’art. 6).

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, le metodologie possibili sono sostanzialmente due:

- valutazione da parte di un organismo aziendale che svolga questa attività con la collaborazione del *management* di linea;
- autovalutazione da parte del *management* operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

TESI SpA ha scelto di seguire la **seconda strada, formando un gruppo di lavoro misto composto da figure interne e consulenti.**

Di seguito sono esplicitati i passi operativi compiuti per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Dlgs. 231/2001. Nel descrivere tale processo logico è stata posta particolare enfasi sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema (*output di fase*).

A. Inventariazione degli ambiti di attività. Gli approcci teoricamente possibili per lo svolgimento di tale processo sono diversi: per attività, per funzioni, per processi. **TESI SpA** ha utilizzato un **approccio per processi**. Si è trattato in modo particolare di una revisione esaustiva della realtà aziendale con l’obiettivo di individuare poi le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Di ogni processo è stata fatta una disamina preliminare “*as is*”, finalizzata a esplicitare le modalità operative attuate al momento, le funzioni/persone coinvolte in ciascuna fase e le modalità di controllo esistenti.

Output di fase:

- analisi dei processi;
- annotazione e presa in carico delle prassi in essere relativamente ad attività non coperte da specifiche procedure/istruzioni operative.

B. Analisi dei rischi potenziali. L’analisi dei potenziali rischi ha avuto riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nei diversi processi aziendali (individuati secondo le modalità di cui al punto precedente).

In accordo allo standard ISO 31000 la definizione di rischio è data dal prodotto tra i fattori Impatto x Probabilità.

Da un punto di vista concettuale e anche applicativo l’impatto di commissione di un reato ai sensi del Dlgs. 231/01 deve sempre essere ritenuto elevato, in quanto espone l’organizzazione e i suoi amministratori a conseguenze sul piano amministrativo e anche penale. Ciò premesso, l’analisi dei rischi potenziali indaga la probabilità di commissione del reato e, tenuto conto dell’analisi del contesto esterno (tipologia di business, rapporti con fornitori, clienti, rapporti con enti pubblici, etc.) e del modello organizzativo interno, classifica le fattispecie di reato secondo le seguenti categorie:

- fattispecie non commissibile o trascurabile;
- fattispecie da prendere in considerazione nel sistema di prevenzione (rischio BASSO, MEDIO o ALTO).

Nel primo caso non vengono stabiliti né protocolli, né richiami al Codice Etico in quanto è sancita l’impossibilità di commettere il reato o l’irrelevanza del rischio; nel secondo caso l’organizzazione, ritenendo il reato

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

commissibile, valuta l'eventuale esistenza e natura delle misure organizzative atte a garantire un'adeguata prevenzione del rischio, stabilisce il livello di rischio connesso al reato in funzione delle eventuali misure già in uso e, qualora questo sia medio o elevato, procede a una analisi organizzativa mirata a individuare le contromisure per ridurre il rischio individuato *ex ante* e ricondurlo a un livello accettabile. Se dall'analisi delle misure già esistenti si conferma un livello di rischio accettabile, vengono indicati i protocolli adottati e i riferimenti alla documentazione che li descrive. In caso contrario, procede con l'integrazione dei protocolli di prevenzione (si veda successivo punto C).

Da un punto di vista operativo l'attività di analisi dei rischi potenziali si è sviluppata attraverso una prima classificazione di applicabilità di ogni fattispecie (facendo riferimento ai singoli articoli da 24 a 25terdecies del D.lgs. 231/2001 e alle norme ivi richiamate) tesa ad individuare i processi, i soggetti attivi interessati, nonché le modalità attuative del reato. In sintesi è stato seguito il seguente schema operativo articolato in tre passi, e definito coerentemente con il principio dell'autovalutazione dei rischi da parte del *management* operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico:

- autovalutazione del management, impiegando una specifica griglia di valutazione fattispecie-rischi;
- etero valutazione svolta dalla consulenza a supporto del management e a completamento dell'analisi in autovalutazione;
- consolidamento dei risultati in un'unica matrice (Matrice rischi / reati) che assorbe il contributo ponderato di entrambi gli approcci.

L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, è sfociata in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda. Il risultato che ne deriva è pertanto una tabella sinottica che mette in relazione tutti gli elementi precedentemente citati.

Output di fase: matrice reati / processi con indicazione delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate.

C. Valutazione / costruzione / adeguamento del sistema di controlli preventivi. Le attività descritte ai punti A e B. sono state completate con una valutazione del sistema di controlli esistente e con il suo adeguamento là dove si è rivelato necessario. Il sistema di controlli preventivi è tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, possano essere ridotti a un "livello accettabile", secondo la definizione precedentemente data. Si è trattato, in sostanza, di progettare quelli che il D.lgs. 231/2001 definisce "*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*".

Output di fase:

- descrizione documentata della metodologia di lavoro adottata e delle singole componenti del sistema (esplicitata nel presente documento);
- descrizione documentata dei processi "*to be*", comprensiva del sistema dei controlli "*in process*" attivati;
- individuazione della documentazione da integrare al fine di rendere il MOG pienamente efficace e funzionale;
- stesura delle Parti Speciali del MOG.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

4.4. *Classificazione delle fattispecie di reato*

Con riferimento alla classificazione precedentemente menzionata, che distingue fra reati non commissibili o trascurabili e reati da prendere in considerazione (con diversi livelli di rischio), si riporta di seguito la classe attribuita ai gruppi di reati di cui a ciascun articolo del Dlgs. 231/2001. La menzionata matrice rischi/reati e le parti speciali del Modello prendono in considerazione ciascuna delle fattispecie raggruppate nei singoli articoli per individuare quelle effettivamente rilevanti e descrivere i protocolli adottati per prevenirne la commissione.

FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO	ARTICOLI D.LGS 231/01	AREA DI RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO INERENTE	PARTE SPECIALE
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	24	D. COMMERCIALE DELIVERY FATTURAZ. ATTIVA UFF.LEGALE E GARE	MEDIO (solo per la truffa in danno dello Stato e enti pubblici)	1
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	24bis	DELIVERY R&D SVILUPPO	ALTO	2
Delitti di criminalità organizzata (nazionale e transnazionale)	24ter	C. DI AMMINISTR. D. COMMERCIALE AMM. E FINANZA	MEDIO	3
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	25	D. COMMERCIALE AMM. E FINANZA U. LEGALE E GARE	ALTO	1
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	25bis		TRASCURABILE	
Delitti contro l'industria e il commercio	25bis-1		TRASCURABILE	
Reati societari	25ter	C. DI AMMINISTR. AMM. E FINANZA	MEDIO - BASSO	6
Reati con finalità di terrorismo e di eversione all'ordine democratico	25quater		TRASCURABILE	
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	25quater-1		TRASCURABILE	
Delitti contro la personalità individuale	25quinquies		TRASCURABILE	
Abusi di mercato	25sexies		INAPPLICABILE	
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	25septies	TRASVERSALE, IN PARTICOLARE DELIVERY, R&D, SVILUPPO	MEDIO	4
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	25octies	C. DI AMMINISTR. AMM. E FINANZA	MEDIO	3
Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore	25novies	TRASVERSALE, IN PARTICOLARE DELIVERY, R&D, SVILUPPO	MEDIO	5
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	25decies	TRASVERSALE	RILEVANTE SOLO IN CASO DI PROCEDIMENTI GIUDIZIARI	1
Reati ambientali	25undecies		TRASCURABILE	
Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	25duodecies		TRASCURABILE	
Razzismo e Xenofobia	25 terdecies		TRASCURABILE	
Frode in competizioni sportive; esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.	25 quaterdecies		TRASCURABILE	
Reati tributari	25 quinquiesdecies	CONSIGLIO DI AMM.NE AMM. E FINANZA FATTURAZIONE ATTIVA	MEDIO	6

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

4.5. Adozione e modifica del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (il presente Modello) è adottato dal Consiglio di amministrazione con apposita delibera. Considerato che esso è “atto di emanazione dell’organo dirigente”, a sensi dell’art. 6 comma 1 lettera a) del D.lgs. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni è prerogativa dello stesso Consiglio di amministrazione.

In particolare, il Modello dovrà essere modificato al verificarsi di circostanze particolari quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che estendano la responsabilità degli enti a nuove fattispecie di reato, significative modifiche dell’assetto societario o organizzativo, violazioni che ne mettano in luce necessità di adeguamento, coinvolgimento della Società in un procedimento ex D.lgs. 231/2001.

L’Organismo di vigilanza proporrà al Consiglio di amministrazione eventuali modifiche o integrazioni di cui dovesse ravvisare l’opportunità durante lo svolgimento delle sue funzioni.

4.6. La struttura del Modello di Tesi

Ai sensi dei commi 2 e 2bis dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001, un Modello di organizzazione, gestione e controllo deve:

- individuare le attività esposte al rischio di commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in funzione della prevenzione del rischio;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere modalità di tutela del dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite o violazioni del Modello (c.d. *whistleblowing*).

Il Modello **TESI SpA** è pertanto costituito dall’insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione e al controllo dell’attività sociale e strumentali, fra l’altro, alla realizzazione e alla gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 o ad esso connessi.

Qui di seguito sono **elencati i riferimenti documentali che integrano le componenti** del Modello di organizzazione, gestione e controllo **TESI SpA**:

- La **Parte generale, illustrativa del Modello** (il presente documento) contenente la descrizione dei riferimenti, dei principi e delle modalità adottate nella progettazione del Modello stesso.
- Il **Codice Etico**, specchio del modello valoriale dell’organizzazione, contenente sia l’adozione di principi etici, sia prassi e modalità operative di condotta da adottare in relazione a situazioni / comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001. In sostanza il Codice Etico fornisce le linee guida comportamentali legate ai valori e stabilisce le prassi operative codificate (ovvero riconosciute e praticate dall’organizzazione) volte alla prevenzione dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

- Le **Parti Speciali**, che contengono i riferimenti procedurali adottati a fronte dei rischi individuati per ogni fattispecie di reato ritenuta rilevante nell'ambito dei processi. Ogni Parte Speciale raggruppa categorie omogenee di reati.

4.7. *Identificazione dei processi sensibili in relazione alle tipologie di reato da prendere in considerazione*

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini dell'attuazione di un sistema organizzativo coerente con le prescrizioni del D.lgs. 231/2001 è emerso che le attività sensibili di TESI riguardano allo stato attuale principalmente:

- la gestione del processo commerciale nei confronti dei clienti pubblici e privati, nelle fasi di contatto e identificazione dei bisogni;
- la gestione delle attività relative alla predisposizione della documentazione di gara;
- la gestione dei rapporti con il territorio, specie nelle aree a più elevata infiltrazione di criminalità organizzata;
- le attività di delivery, sia per quanto riguarda l'accesso agli ambienti informatici di terzi che per quanto attiene alla rendicontazione dei servizi resi;
- le attività amministrative in merito alla gestione delle risorse finanziarie, ai processi di acquisto, alla redazione del bilancio e alla gestione delle imposte.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

5.1. *Identificazione*

5.1.1. Composizione e nomina ODV

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, co 1 lettera b) del decreto – ove si prevede quale condizione per la concessione dell'esimente della responsabilità amministrativa che sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento – il Consiglio di Amministrazione di **TESI SpA** ha deliberato l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza e ne ha nominato i componenti contestualmente all'adozione del presente Modello, regolamentando come di seguito specificato la durata dell'incarico e le modalità per la nomina dei nuovi componenti al termine dell'incarico o in caso di decadenza dei componenti attuali.

L'Organismo di vigilanza di **TESI SpA** è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, il quale ne nomina i componenti sentito il parere del Collegio sindacale.

L'Organismo di vigilanza è composto da:

- un esperto esterno, nel ruolo di Presidente, dotato di adeguate competenze, valutate all'atto della nomina e documentate da idoneo curriculum professionale, in materia di organizzazione aziendale, compliance e applicazione del D.lgs. 231/2001;
- due componenti scelti all'interno o all'esterno dell'organizzazione che garantiscano conoscenza dell'azienda (in quanto dipendenti, collaboratori, sindaci) e contribuiscano a una adeguata continuità di azione.

L'orientamento adottato da **TESI SpA** è infatti ispirato dal principio di attribuire il ruolo di componente di tale organo a persone che, grazie a un elevato livello di professionalità, siano in grado di garantire il miglior contributo allo svolgimento delle funzioni e al perseguimento degli obiettivi propri dell'Organismo di Vigilanza, coniugando, nell'ambito dell'organo collegiale, conoscenza della materia e continuità di azione.

5.1.2. Requisiti dell'ODV e dei suoi componenti

L'Organismo di Vigilanza, in linea con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la giurisprudenza in materia, deve possedere le seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza: i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbia mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede. A garanzia dell'indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni è previsto che l'Organismo di Vigilanza riferisca al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente o, ove a questo siano attribuibili comportamenti in violazione del MOGC, per il tramite dell'Amministratore Delegato o del Sindaco. A ulteriore garanzia dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio budget, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato dal CdA nell'ambito del complessivo budget aziendale.

- onorabilità: costituiscono causa di incompatibilità con il ruolo di componente dell'OdV: i) l'aver subito sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D. Lgs 231/2001; ii) l'aver subito sentenze definitive di condanna a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli esercizi direttivi delle persone giuridiche.
- professionalità e imparzialità: i componenti dell'OdV devono possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere; tali competenze, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; chiunque venga incaricato di far parte dell'Organismo di Vigilanza deve aver svolto, per un congruo periodo di tempo, attività professionali in materia di auditing e assimilate.
- continuità d'azione: l'OdV svolge con sistematicità le attività necessarie per la vigilanza sull'adeguatezza e l'effettiva applicazione del Modello, anche con in supporto di funzioni aziendali appositamente incaricate.

Chiunque venga incaricato di far parte dell'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso di adeguati requisiti di onorabilità e non essere titolare di situazioni soggettive di incompatibilità.

Il **Presidente del CdA** valuta, preventivamente all'insediamento degli interessati nella posizione di membro dell'Organismo di Vigilanza e, successivamente all'insediamento, con periodicità adeguata, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi in capo agli stessi, riferendone al **CdA**.

Il venir meno dei predetti requisiti determina la decadenza dall'incarico. In tal caso il **Presidente del CdA** provvede tempestivamente all'individuazione del nominativo di un professionista che sostituisca il membro decaduto, proponendone la nomina al **CdA**.

5.1.3. Nomina e revoca dei componenti dell'ODV

I componenti dell'Organismo di vigilanza sono nominati dal Consiglio di amministrazione, al quale riferiscono. Essi restano in carica per un anno, salvo diversa deliberazione dello stesso Consiglio di amministrazione.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire uno dei componenti dell'OdV⁵. Nel caso in cui tale ipotesi si verifichi in capo al Presidente, subentra a questi il componente più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente.

L'eventuale revoca dall'incarico di componente dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di amministrazione sentito il parere del Collegio sindacale.

5.2. Compiti e poteri dell'OdV

L'OdV ha libero accesso - senza necessità di alcun consenso preventivo - a ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001, presso tutte le aree aziendali e gli organi societari.

⁵ In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/2001, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e l'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, collaboratori, organi sociali, consulenti, partner di progetto;
- sull'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e norme connesse;
- sulla persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, curando, sviluppando e promuovendo, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante adeguamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le correzioni e le integrazioni dovute.

In particolare all'ODV sono assegnati i seguenti compiti specifici:

- verifiche e controlli
 - richiedere e acquisire con libertà di accesso informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello di **TESI SpA**;
 - compiere periodiche verifiche ed ispezioni al fine di accertare e registrare eventuali violazioni del Modello;
 - elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
 - assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
 - assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
 - assicurare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
 - attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
 - assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- comunicazione e formazione
 - definire e promuovere le 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 ivi contenuti;
 - predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione aziendale dedicata, gli strumenti di comunicazione adottati (ad esempio lo spazio sul sito Internet contenente tutte le informazioni relative al D. lgs. 231/2001 e al Modello);
 - fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione dei contenuti del Modello;
- adozione delle sanzioni
 - sottoporre al **Presidente del CdA** gli atti necessari a promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- determinazione del budget delle attività

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione del **Presidente del CdA**;
- gestione dei rapporti e delle informazioni
 - mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'organo amministrativo;
 - mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso gli organi di controllo.

5.3. Reporting nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza informa il **Presidente del CdA** in merito all'applicazione e attuazione del Modello, nonché all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- incontra il **Presidente del CdA** almeno una volta all'anno e produce, entro la data dell'adunanza del Consiglio di amministrazione che approva il progetto di bilancio di ciascun esercizio sociale, una relazione riepilogativa sull'attività svolta nell'anno trascorso, sulle eventuali criticità emerse in termini di comportamenti / eventi e sull'efficacia del MOGC.
- redige ogni anno, entro la stessa data, un piano delle attività previste, che condivide con il proprio referente interno (Responsabile Ufficio Legale);
- al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.) redige immediatamente una comunicazione per il Consiglio di amministrazione.

Fermi restando i termini di cui sopra il Consiglio di amministrazione ha comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'ODV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti. Analoghe prerogative sono previste nei confronti del Collegio sindacale.

5.4. Flussi informativi verso l'ODV

5.4.1. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito agli atti, comportamenti o eventi che possono integrare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001. A tal fine sono messi a disposizione degli stakeholder i nominativi dei componenti dell'ODV e i relativi riferimenti necessari a poter attivare un canale di comunicazione diretto. È altresì disponibile per le comunicazioni l'indirizzo di posta elettronica organismo.vigilanza@tesigroup.tech.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute attivandosi nei casi in cui lo ritiene opportuno.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun responsabile di funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento previste dal MOG;
- le funzioni coinvolte in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Magistratura, Guardia di Finanza, Agenzie delle Entrate, Dogane, Territorio, Garante per la privacy) devono informare l'OdV e aggiornarlo in merito all'evoluzione delle attività ispettive;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del MOG contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di vigilanza;
- gli agenti, i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali e/o finanziari devono effettuare ogni segnalazione direttamente all'Organismo di vigilanza o al Vertice aziendale;
- l'afflusso di ogni tipo di segnalazione, anche anonime o officiose, deve essere incanalato verso l'OdV;
- l'Organismo di vigilanza valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando eventualmente, ove individuabili, l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere a indagini interne; in caso di persistenza di dubbi in merito alla correttezza dei comportamenti di agenti, fornitori, collaboratori, l'OdV emetterà una raccomandazione per gli organi direttivi degli enti interessati;
- le segnalazioni potranno pervenire in qualsiasi forma, anche anonima, e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione;
- l'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone eventualmente coinvolte erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. lgs. 231/2001 o ad esso connessi, che possano coinvolgere anche indirettamente TESI SpA;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D. lgs. 231/2001 o ad esso connessi, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. lgs. 231/2001;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni erogate, in relazione alle fattispecie previste dal D. lgs. 231/01 o ad esso connesse, nonché dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.4.2. Segnalazioni ex legge 179/2017 (whistleblowing)

Si considera “**ritorsione**” qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente a una segnalazione. Si intende per “**segnalazione**” qualsiasi notizia avente come oggetto il rilievo di presunte irregolarità, violazioni, comportamenti o fatti censurabili e comunque pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico o nel MOGC. Le segnalazioni possono essere anonime, laddove le generalità del segnalante non siano esplicitate né rintracciabili. Anche le segnalazioni anonime sono accolte e processate. Sono disponibili per le segnalazioni l'indirizzo di posta elettronica dell'OdV. Sono sanzionate le segnalazioni false o in mala fede, ovvero le segnalazioni fatte con l'intento di danneggiare o recare pregiudizio.

Altre definizioni:

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

soggetti segnalanti: soggetti che si relazionano con la Società al fine di effettuare la segnalazione;

soggetti segnalati: soggetti che presumibilmente hanno commesso irregolarità o violazioni di quanto stabilito nel Codice Etico o nel MOGC.

Possono costituire **oggetto di segnalazione:**

- fatti che possono integrare illeciti a qualsiasi titolo, in particolare reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- comportamenti in danno dell'interesse pubblico o dell'azienda;
- azioni suscettibili di arrecare danno alla salute e sicurezza di dipendenti, clienti, utenti, cittadini, comunità, ambiente;
- azioni poste in essere in violazione del Codice Etico e delle procedure interne.

Le segnalazioni riguardano situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi o in via più generale la collettività.

Al fine da garantire una piena e completa descrizione della segnalazione, si invita a riportare le seguenti informazioni: generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda (in caso di segnalazioni non anonime);

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Modalità di segnalazione

Il Consiglio di amministrazione ha individuato come soggetto destinatario delle segnalazioni l'OdV. L'Organismo provvederà poi a istruirle riferendo allo stesso Consiglio.

Le segnalazioni devono contenere le informazioni precedentemente indicate; inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che le ha originate, non devono essere fornite informazioni che non siano strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione.

Tutte le comunicazioni da parte del soggetto segnalante nei confronti dell'OdV potranno essere effettuate all'indirizzo organismo.vigilanza@tesigroup.tech.

Sebbene l'OdV ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

In ogni caso, **TESI SpA** si impegna a:

- proteggere i dati personali dei soggetti coinvolti, salve espresse previsioni di legge;
- proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva, quali ad esempio il demansionamento, il mobbing, il licenziamento;
- proteggere il segnalato dalle mere delazioni da parte dei colleghi, volte solo a danneggiare la sua reputazione;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

- evitare situazioni in cui il segnalante abusi della procedura per ottenere vantaggi personali.

Anche in caso di segnalazioni anonime il segnalante resta personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e **TESI S.p.A.**, mediante il proprio OdV, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV.

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria e accertamento:

- ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve nella propria casella e-mail le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il responsabile della funzione/ufficio cui il segnalante appartiene;
- istruttoria e accertamento: l'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione; può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG o del Codice etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, questo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale.

5.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previste dal MOCG sono conservate dall'OdV in un apposito archivio, cartaceo o informatico, curato, aggiornato e conservato a norma del Regolamento che l'OdV dovrà adottare all'atto del proprio insediamento.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, letto b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Ai sensi dello stesso art. 6, comma 2 bis, il sistema deve contenere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela di coloro che effettuano segnalazioni ai sensi della precedente sezione 5, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le violazioni delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico sono assoggettate alle sanzioni di seguito indicate, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti, dagli amministratori e da tutti i soggetti terzi che a qualsiasi titolo collaborano con la Società (fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali e industriali in genere).

Pertanto qualsiasi inosservanza del Modello configura una violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato. In questo caso la sanzione può consistere nella rescissione del rapporto contrattuale per giusta causa.

6.2. Violazioni del Modello e sistema delle sanzioni

Costituiscono violazioni del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle leggi, regolamenti, norme e procedure interne in esso richiamati, fra cui, a titolo esemplificativo quelli indicati ai punti successivi;
- il mancato rispetto del Codice Etico;
- la violazione delle procedure aziendali;
- i comportamenti ostativi ai principi organizzativi di trasparenza e tracciabilità degli atti, relativi alla documentazione degli atti stessi e alla conservazione dei documenti;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi di comportamento e delle procedure;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, ivi compresa l'omissione di segnalazioni dei comportamenti di cui ai punti precedenti;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni palesemente infondate.

Per quanto riguarda le sanzioni, il sistema disciplinare prevede misure commisurate alla gravità del comportamento contestato e, nei confronti dei lavoratori dipendenti, opera nel rispetto dello Statuto dei lavoratori e dei CCNL e integrativi applicati da TESI S.p.A.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicate anche tenendo conto:

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti, nei limiti consentiti dalla legge;
- della posizione funzionale, del livello di responsabilità e autonomia del soggetto sanzionabile, delle mansioni assegnate e di quelle effettivamente svolte;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

6.3. Linee guida per l'applicazione del sistema disciplinare

Il sistema prevede sanzioni specifiche per ogni categoria di destinatari come nel seguito individuati, in considerazione delle diverse tipologie di rapporto contrattuale.

La responsabilità dell'applicazione delle sanzioni è in capo alla Società, rappresentata dal Consiglio di amministrazione che opera per il tramite dei soggetti delegati come da organigramma aziendale. Nel caso di segnalazione di presunta violazione del Modello viene promossa dal **Presidente del CdA** con il supporto delle funzioni aziendali competenti un'indagine finalizzata all'accertamento della fondatezza e della responsabilità della violazione stessa; l'applicazione delle sanzioni disciplinari è pertanto subordinata al fatto che in fase istruttoria si sia effettivamente ravvisata l'opportunità di procedere in tal senso.

Il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti fra il datore di lavoro e il personale dipendente (così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica) né le più ampie discipline contrattuali relative agli inadempimenti delle controparti.

L'OdV deve sempre essere aggiornato in merito ai risultati delle istruttorie.

6.4. Misure nei confronti dei componenti degli amministratori

Nel caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'**Amministratore Delegato** o del **Presidente del CdA**, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente dell'accaduto il Collegio Sindacale, il quale, dopo attenta e approfondita valutazione, provvede, se del caso, nei confronti degli amministratore/i resosi/resisi inadempiente/i:

- all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità ex articolo 2393, comma 3 del codice civile;
- alla convocazione dell'assemblea dei soci, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché l'eventuale revoca dei medesimi.

Qualora alla responsabilità degli Amministratori si accompagni la responsabilità dei Sindaci per omessa vigilanza ex art. 2407 cc, l'assemblea dei soci, dopo attenta e approfondita valutazione, provvede direttamente ad adottare le misure disciplinari nei confronti degli organi sociali.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

6.5. *Misure nei confronti dei dipendenti*

La violazione delle disposizioni di cui sopra da parte dei lavoratori dipendenti costituisce violazione dell'obbligo di diligenza del prestatore di lavoro di cui all'articolo 2104 del codice civile ed è pertanto sanzionabile ai sensi del contratto collettivo di lavoro e del Regio Decreto 148/1931 e nel rispetto dell'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori). Sono in ogni caso seguite tutte le disposizioni e applicate le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte dei dirigenti, il **Presidente del CdA**, sentito l'Organismo di Vigilanza, provvede a irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto di lavoro.

6.6. *Misure nei confronti di collaboratori esterni e parti terze*

Ogni violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte di altri soggetti non precedentemente menzionati (fornitori, partner commerciali, ecc.) è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti; tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. In casi particolari può essere messo in atto un sistema di sanzioni graduato in funzione delle tipologie di violazioni commesse.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

7. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

TESI S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria struttura. Per questo si impegna a promuovere, nell'ambito della propria comunicazione interna ed esterna, i temi legati alla deontologia professionale dei propri dipendenti, collaboratori e partner per la prevenzione delle irregolarità.

Sebbene tale attività di comunicazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti e i principi del Modello è comunque improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare; è data ampia divulgazione del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello, pubblicati sul sito web e richiamati nei contratti.

Ai dipendenti dotati delle opportune credenziali di accesso viene garantita la possibilità di reperire e consultare anche le Parti Speciali e le procedure in esse richiamate direttamente sulla rete informatica interna, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione è resa disponibile, quando necessario, con le migliori modalità di volta in volta individuabili.

Al Responsabile della funzione Legale è affidato il compito di garantire con le diverse modalità la diffusione del Modello ai diversi soggetti interessati, anche in forma parziale, per le parti che li riguardano.

Interventi informativi e formativi specifici vengono sistematicamente organizzati con diversi livelli di approfondimento in relazione grado e alle modalità di coinvolgimento delle persone nelle attività sensibili.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, **TESI S.p.A** organizza periodicamente dei momenti informativi e formativi dedicati, curati dall'Organismo di Vigilanza che certifica anche il livello di comprensione / apprendimento riscontrati in occasione di tali eventi come anche nel corso delle verifiche effettuate periodicamente.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello per seguire l'evoluzione normativa e organizzativa.

Nei confronti di altri soggetti, comunque legati da rapporti contrattuali con **TESI S.p.A**, al fine di evitare comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Modello, si provvede a inserire nei contratti clausole standard che impegnino le controparti a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello, che sarà reso disponibile per le parti che loro interessano. Estratti della documentazione costituente il Modello possono essere predisposti a tal fine e diffusi all'esterno.

Tutti gli interventi di comunicazione e diffusione vengono opportunamente registrati e documentati; l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

7.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello è comunicato formalmente a ciascun componente degli organi sociali al momento della nomina.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – parte generale –

7.2. *Comunicazione e formazione ai dipendenti*

Sono periodicamente organizzati corsi di formazione differenziati per ruoli e funzioni, in accordo e coordinamento con le funzioni aziendali competenti. L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione può svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello, nonché di aggiornare in ordine a eventuali modifiche ad esso apportate. I responsabili delle unità organizzative sono messi in condizione e incaricati di gestire una informativa diretta al personale operante nelle rispettive aree di responsabilità.

Ai neo-assunti e ai nuovi collaboratori viene fornita adeguata informativa al fine di assicurare la conoscenza, fin dal momento dell'inizio del rapporto, dell'esistenza del Modello e della necessità di attenersi; il Modello è comunicato formalmente a tutti i dipendenti in servizio al momento dell'assunzione e in occasione degli aggiornamenti dello stesso.

7.3. *Comunicazioni a terze parti*

Consulenti, fornitori e partner e ogni terza parte coinvolta nelle attività di TESI S.p.A. (ivi compresi i componenti del Collegio sindacale) vengono informati del contenuto del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001. Tale esigenza è disciplinata contrattualmente. Le funzioni preposte agli acquisti di beni e servizi e all'assegnazione degli incarichi inseriscono infatti, nelle condizioni generali di contratto, l'impegno a prendere visione del Modello comprensivo del Codice Etico e delle linee di condotta e di applicarlo nella sua interezza. Si applicano le sanzioni previste nella precedente Sezione 6.