

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

TESI Elettronica e Sistemi Informativi S.p.A S.B.

**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
1.6. <i>LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO.....</i>	9
2. LA SOCIETÀ TESI SPA.....	12
2.1. <i>OGGETTO DELL'ATTIVITÀ.....</i>	12
2.2. <i>MODELLO DI GOVERNANCE.....</i>	12
2.3. <i>STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DEI POTERI.....</i>	13
2.4. <i>NORMATIVA INTERNA.....</i>	13
2.5. <i>PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE (C.D. WHISTLEBLOWING).....</i>	13
3. L'APPLICAZIONE DEL DLGS. 231/2001 DA PARTE DI TESI SPA E IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL MOG.....	15
3.1. <i>POLITICA AZIENDALE E CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI CONTROLLO.....</i>	15
3.2. <i>IMPOSTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....</i>	16
3.3. <i>PROCESSO OPERATIVO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....</i>	18
3.4. <i>ADOZIONE E MODIFICA DEL MODELLO.....</i>	20
3.5. <i>FUNZIONE DEL MODELLO.....</i>	21
3.6. <i>DESTINATARI DEL MODELLO.....</i>	21
3.7. <i>LA STRUTTURA DEL MODELLO DI TESI S.P.A.....</i>	22
3.8. <i>IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI IN RELAZIONE ALLE TIPOLOGIE DI REATO DA PRENDERE IN CONSIDERAZIONE.....</i>	22
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	23
4.1. <i>COMPOSIZIONE E NOMINA.....</i>	23
4.2. <i>REQUISITI DELL'ODV E DEI SUOI COMPONENTI.....</i>	23
4.3. <i>NOMINA E REVOCA DEI COMPONENTI DELL'ODV.....</i>	24
4.4. <i>COMPITI E POTERI DELL'ODV.....</i>	24
4.5. <i>REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....</i>	25
4.6. <i>FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV.....</i>	26
4.7. <i>RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....</i>	27
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
5.1. <i>FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....</i>	28
5.2. <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE.....</i>	28
5.3. <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....</i>	29
5.4. <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO.....</i>	29
5.5. <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....</i>	31
5.6. <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI.....</i>	31
5.7. <i>MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI, COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI.....</i>	31
5.8. <i>MISURE NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA I PRESIDI DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER E DI CHI EFFETTUA CON DOLO O COLPA GRAVE SEGNALAZIONI CHE SI RIVELANO INFONDATE.....</i>	31
6. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	32
6.1. <i>COMUNICAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....</i>	32
6.2. <i>COMUNICAZIONE E FORMAZIONE AI DIPENDENTI.....</i>	32
6.3. <i>COMUNICAZIONI A TERZE PARTI.....</i>	33

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

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 –

pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e 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 Dlgs. 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;

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.

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

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.

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 emerge 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.

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

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.

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.

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

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 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;

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

- 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.

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.

1.6. Le fattispecie di reato presupposto

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. Nel prospetto di seguito è riportato il catalogo dei gruppi di reati presupposto.

All'interno di ciascun gruppo gli artt. da 24 a 25 duodevices del DLgs 231/2001 individuano diverse fattispecie di illeciti, il cui dettaglio è riportato, per quanto di interesse della Società, nella Parte speciale del Modello dedicata al gruppo di riferimento.

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

In particolare, sono considerati “a rischio” per TESI Elettronica e Sistemi Informativi S.p.A. i gruppi di reati che sono evidenziati in grassetto. Particolare attenzione deve essere dedicata per a specifica attività svolta da TESI, ai reati che possono essere commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, di cui agli articoli 24 e 25 del Dlgs 231/2001 e i delitti informatici di cui all’art. 24-bis.

GRUPPI DI REATI PRESUPPOSTO	ARTICOLI D.LGS 231/01	PARTE SPECIALE DEDICATA
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	24	1
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	24bis	2
Delitti di criminalità organizzata (nazionale e transnazionale)	24ter	3
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio	25	1
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	25bis	
Delitti contro l’industria e il commercio	25bis-1	
Reati societari	25ter	6
Reati con finalità di terrorismo e di eversione all’ordine democratico	25quater	
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	25quater-1	
Delitti contro la personalità individuale	25quinquies	
Abusi di mercato	25sexies	
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	25septies	4
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	25octies	3
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	25octies-1	
Delitti in materia di violazione dei diritti d’autore	25novies	5
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria	25decies	
Reati ambientali	25undecies	
Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	25duodecies	
Razzismo e Xenofobia	25 ter-decies	
Frode in competizioni sportive; esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.	25 quater-decies	

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

Reati tributari	25 quinquies-decies	6
Contrabbando	25 sex-decies	
Delitti contro il patrimonio culturale	25 septies-decies	
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	25 duodevicies	

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

2. LA SOCIETA' TESI SPA

2.1. Oggetto dell'attività

TESI Elettronica e Sistemi Informativi S.p.A. S.B. (di seguito anche TESI S.p.A. o TESI, opera dal 1981 nel settore dell'information technology per la sanità, svolgendo, in particolare, le seguenti attività:

- sviluppo, produzione e commercializzazione di software ad alto valore tecnologico, e più specificamente sviluppo, produzione e commercializzazione di software dedicati al settore sanitario;
- assistenza tecnica, la consulenza e la formazione rispetto ai suindicati prodotti e servizi;
- prestazioni di servizi inerenti sistemi di telemonitoraggio per la salute del paziente, anche a domicilio;
- sviluppo, produzione e commercializzazione di servizi informatici e telematici nonché servizi di marketing, di formazione e di supporto logistico per lo sviluppo del commercio di qualsiasi bene o servizio tramite Internet o altre reti telematiche o attraverso canali tradizionali;
- commercializzazione all'ingrosso di strumentazione medica e prodotti diagnostici, di strumentazione per la trasmissione dati e di apparecchiature elettroniche in genere nonché installazione, assistenza tecnica e manutenzione su tali beni;
- rappresentanza, noleggio e produzione di detta strumentazione e di prodotti diagnostici.

Dal 21/11/2022 TESI ha assunto la denominazione di TESI Elettronica e *Sistemi Informativi S.p.A. Società Benefit*, estendendo il proprio oggetto sociale al perseguimento dei seguenti scopi benefici:

- promozione e diffusione dell'innovazione digitale e della cultura digitale allo scopo di accelerare il processo di digitalizzazione e sviluppo nel settore sanitario nell'interesse prioritario del paziente e, più in generale, del sistema sanitario e della collettività;
- promozione di un mercato del lavoro più inclusivo ed equo, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione – quali quelle sociali, culturali, etniche, fisiche, psicologiche, di genere – favorendo l'equilibrio vita-lavoro e incentivando modalità di lavoro agile, che permettano di conciliare obiettivi aziendali ed esigenze personali;
- crescita delle persone, attraverso programmi di formazione continua per sviluppare competenze professionali e trasversali attraverso specifici corsi di studio (accademy) e programmi equi di valutazione e valorizzazione delle attitudini, delle prestazioni e del potenziale in un ambiente di lavoro meritocratico e inclusivo;
- impegno a destinare una parte delle risorse aziendali alla valorizzazione del Paese, sostenendo la ricerca, l'arte, la cultura e la tutela dell'ambiente.

2.2. Modello di governance

L'amministrazione della società è affidata ad un Consiglio di amministrazione composto da sei membri, nominati, a maggioranza dell'assemblea.

La vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili è affidato ad un Collegio sindacale costituito da tre membri effettivi e due supplenti.

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

Il controllo contabile è affidato a un Revisore legale o a una Società di revisione iscritti nel registro istituito presso il Ministero della giustizia.

2.3. Struttura organizzativa e sistema dei poteri

Il sistema dei poteri di TESI S.p.A. è documentato dagli atti dell'organo amministrativo e dalle procure notarili ed è improntato a criteri di: i) chiarezza e formalizzazione nell'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità; ii) separazione delle attività operative da quelle di controllo; iii) definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative attribuite a ciascuna funzione aziendale.

In particolare, è definito un organigramma pubblicato nell'ambito della documentazione relativa ai sistemi di gestione certificati, che costituiscono, nel loro complesso, parte integrante del presente Modello.

TESI prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri conferiti dal Consiglio di amministrazione oppure mediante procura notarile possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

TESI S.p.A. verifica sistematicamente il sistema di deleghe e procure, adottando le necessarie modifiche nel caso in cui non ci sia allineamento fra i ruoli attribuite e i poteri di rappresentanza conferiti.

2.4. Normativa interna

Al fine di garantire il miglior funzionamento della propria struttura organizzativa e assicurare standard ottimali nella conduzione delle attività, TESI S.p.A. ha adottato un sistema di norme interne, ovvero procedure, istruzioni operative e disposizioni di controllo che disciplinano vita e attività aziendale e integrano le misure indicate nel "Modello 231", concorrendo a prevenire il verificarsi dei reati presupposto elencati nel Decreto.

Rientrano nel sistema delle norme interne e disposizioni di controllo:

- il Codice etico;
- il corpus delle procedure e delle istruzioni operative contenute nei sistemi di gestione certificati: UNI EN ISO 9001:2015 (sistema di gestione per la qualità) e 13485:2016 (certificazione relativa alle attività di sviluppo, realizzazione ed assistenza di software, sistemi e servizi in ambito sanitario; UNI EN ISO 27001;
- i regolamenti aziendali (ad esempio per l'uso dei beni in dotazione ai dipendenti);
- regole e procedure contenute nel GDPR per il trattamento di dati personali;
- procedura di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing) ex Dlgs. 24/2023 (cfr. paragrafo successivo).

Inoltre, TESI ha adottato, con delibera del Consiglio di amministrazione, la politica e le regole per la prevenzione della corruzione della Società controllante GPI S.p.A..

2.5. Protezione delle persone che segnalano violazioni alle disposizioni normative (c.d. Whistleblowing)

Il D. legislativo n. 24 /2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione ha novellato l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 nella parte già introdotta dalla legge n.179 del 30 novembre 2017, riformulando il comma 2-bis e abrogando i commi 2-ter e 2-quater. Nella formulazione attuale, il comma 2-bis prevede che *"I modelli di cui al comma 1, lettera*

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

a) [Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati presupposto indicati nel Decreto], *prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare*".

Pertanto, TESI ha adottato la Procedura per la segnalazione degli illeciti o di irregolarità, costituente parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Tale procedura, in conformità con il dettato normativo:

- individua i canali interni messi a disposizione per la segnalazione degli illeciti;
- disciplina la gestione dei canali di segnalazione interna;
- sancisce la tutela dell'anonimato del segnalante e il divieto di ritorsione;
- definisce le sanzioni applicabili in caso di violazione del divieto di ritorsione e le sanzioni applicabili in capo al segnalante in caso di segnalazioni palesemente false, strumentali o in malafede.

Quale destinatario delle segnalazioni il Presidente dell'Organismo di vigilanza (cfr. capitolo 4).

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante invio di una mail al seguente indirizzo di posta elettronica: organismo.vigilanza@tesigroup.tech, dedicato alle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (cfr. capitolo 4). In tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- b) mediante servizio postale (anche posta interna). In tal caso, affinché sia assicurata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in busta chiusa contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata al Presidente dell'OdV;
- c) TESI S.p.A., ferma la possibilità di trasmettere le segnalazioni con ogni mezzo, mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni l'applicazione informatica Whistlelink, cui è possibile accedere dal sito web istituzionale o mediante il link <https://tesigrouptech.whistlelink.com/>.

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

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

3.1. *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 S.p.A. 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 S.p.A. 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;
- sistema di tracciabilità delle registrazioni;
- 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 4: i) il compito di vigilare sull'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**: i) ogni operazione, transazione, azione deve essere **verificabile, documentata, coerente e congrua**; ii) nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il **principio della 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

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

gli audit interni svolti dalla funzione che presidia i sistemi di gestione certificati; il terzo livello è quello dei controlli da parte di soggetti esterni (OdV, Collegio sindacale, enti certificatori dei sistemi di gestione); il sistema deve documentare adeguatamente l'effettuazione dei controlli a ogni livello.

3.2. 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*)³.

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, tracciabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentazione dei controlli, etc.). Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali maggiormente esposti 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 (*best practice*) per costruire modelli organizzativi adeguati ai sensi della norma.

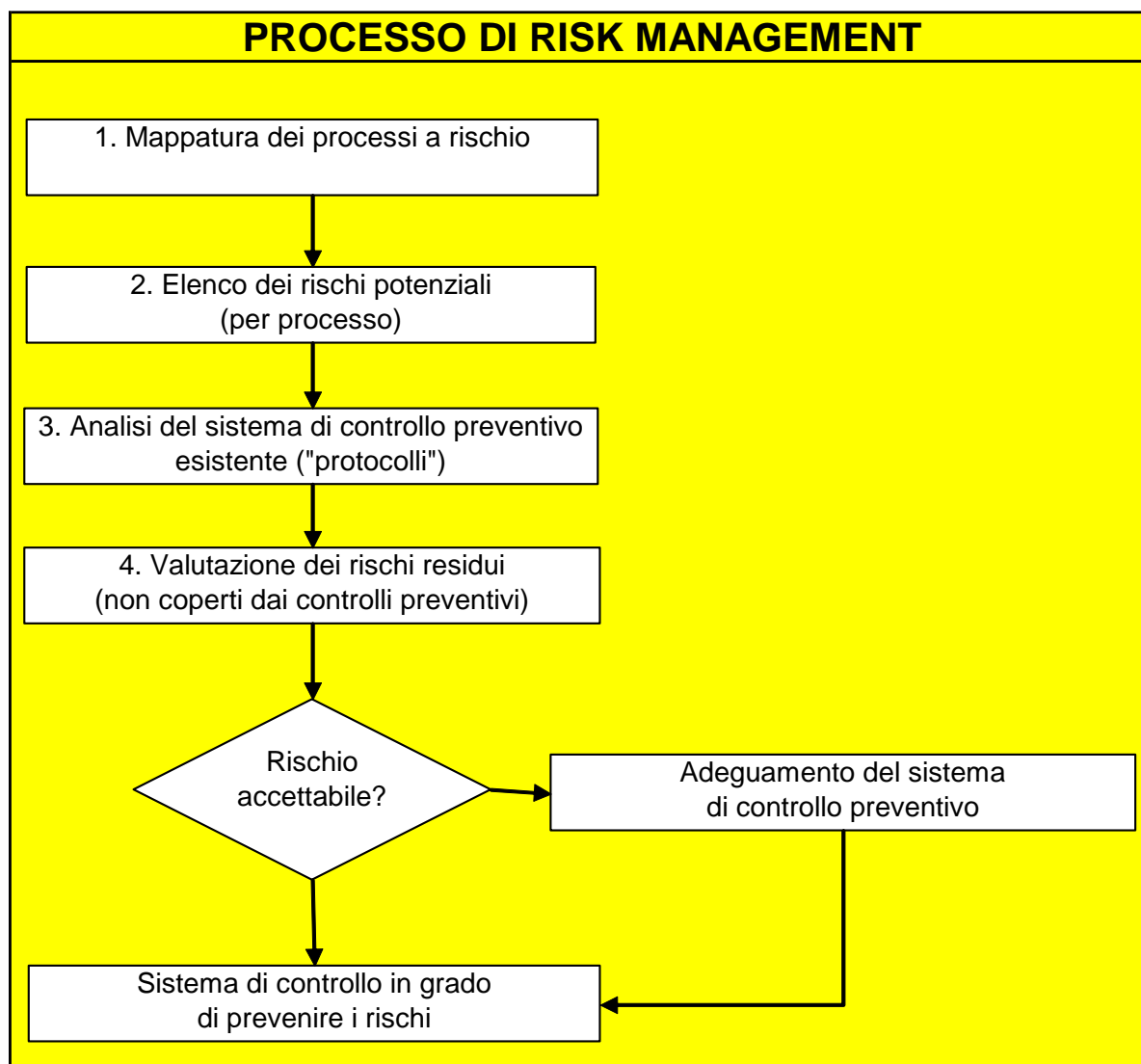
La norma segnala espressamente le due fasi principali in cui la redazione del simile MOGC deve articolarsi:

- 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 Decreto;
- 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

³ "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 –

(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.).



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

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

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 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 Modello 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.

3.3. 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 Modello, 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 S.p.A. e le misure in esso contenute sono tali 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. 7).

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.

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

TESI S.p.A. 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 S.p.A. ha utilizzato un **approccio misto, per funzioni/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 attività funzionale /processo è stata fatta una disamina preliminare "*as is*", finalizzata a esplicitare le modalità operative attuate al momento e le modalità di controllo esistenti.

Output di fase:

- analisi dei processi;
- annotazione e presa in carico delle prassi in essere relative 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 commissibile, valuta l'eventuale esistenza e natura delle misure organizzative atte a garantire un'ideale prevenzione del rischio, stabilisce il livello di rischio connaturato 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 25 *duodevices*

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

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 condotta 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.

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);
- individuazione della documentazione da integrare al fine di rendere il MOG pienamente efficace e funzionale;
- stesura delle Parti Speciali del MOG.

3.4. 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, modifiche significative dell'assetto societario o organizzativo, accertamento di violazioni che ne mettano in luce necessità di adeguamento, coinvolgimento della Società in un procedimento ex D.lgs. 231/2001.

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

Tutte le modifiche e integrazioni del Modello nonché nei documenti nello stesso richiamati devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 4.

L'Organismo di vigilanza, a sua volta, confrontandosi con le funzioni eventualmente interessate, proporrà al Consiglio di amministrazione modifiche o integrazioni di cui dovesse ravvisare l'opportunità durante lo svolgimento delle sue funzioni.

3.5. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la strutturazione di un sistema organico di procedure e regole, di gestione e di controllo, che consenta di ridurre a un livello accettabile il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

In particolare, mediante l'individuazione dei "processi sensibili" costituiti dalle attività maggiormente a "rischio di reato" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello organizzativo si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una **piena consapevolezza** del rischio di incorrere, in caso di violazione, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che i suddetti comportamenti illeciti potrebbero comportare **sanzioni** anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano **fortemente condannati e contrari agli interessi** di TESI S.p.A., anche quando, apparentemente, la Società potrebbe trarne vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali sanciti dal Codice etico oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla Società, grazie a un monitoraggio costante dei processi sensibili e dei rischi di commissione di reato, di **reagire tempestivamente** al fine di prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

3.6. Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di TESI S.p.A.

Fra i destinatari sono quindi annoverati i componenti degli organi sociali, dirigenti, dipendenti, collaboratori, stagisti, lavoratori interinali, partner commerciali e/o finanziari.

Il Modello fornisce le regole cui tali soggetti devono attenersi nello svolgimento delle attività all'interno e a favore di TESI sia nella relazione con la Società stessa sia nei rapporti intrattenuti con i soggetti con i quali operano nell'ambito di tale relazione.

I soggetti terzi (fornitori, consulenti, partner commerciali) sono destinatari del Modello e del Codice etico nei limiti di quanto espressamente formalizzato attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

Tutti i destinatari, come sopra individuati, sono chiamati a osservare, per quanto è applicabile a ciascun soggetto, le prescrizioni del Modello organizzativo e del Codice etico rispettando, ciascuno per il proprio ambito di competenza, le procedure e i protocolli di prevenzione ivi richiamati, adottando comportamenti idonei a prevenire situazioni non conformi alle norme di legge, ai regolamenti applicabili o ai principi ispiratori di tali documenti, in essi chiaramente espressi.

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

3.7. *La struttura del Modello di TESI S.p.A.*

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 documenti che integrano le componenti** del Modello di organizzazione, gestione e controllo **TESI SpA**:

- La **Parte generale** (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, che fornisce le linee guida comportamentali legate ai valori e stabilisce prassi operative codificate (ovvero riconosciute e praticate dall'organizzazione) volte alla prevenzione dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del rispetto del principio di legalità in generale.
- Le **Parti speciali**, che contengono i riferimenti ai protocolli adottati a fronte dei rischi individuati per ogni fattispecie di reato ritenuta rilevante nell'ambito dei processi di TESI S.p.A.

3.8. *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, in particolare, ma non solo, 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 sia 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 –

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1. *Composizione e nomina*

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 1 lettera b) del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di amministrazione di TESI S.p.A. 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 S.p.A. è istituito con delibera del Consiglio di amministrazione, il quale 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.

4.2. *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 fondamentali requisiti di autonomia e indipendenza 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'OdV 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 Modello, per il tramite degli Amministratori delegati o del Collegio sindacale. A ulteriore garanzia dell'effettiva indipendenza, l'OdV è dotato di un proprio budget, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui 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'Organismo devono possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere; tali competenze, unite all'indipendenza, contribuiscono a garantirne l'obiettività di giudizio.

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

- continuità d'azione: l'Organismo 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 deve essere in possesso di adeguati requisiti di onorabilità e non essere titolare di situazioni soggettive di incompatibilità.

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

Il venir meno dei predetti requisiti determina la decadenza dall'incarico. In tal caso il Consiglio di amministrazione, su sollecitazione degli Amministratori delegati, provvede tempestivamente all'individuazione di un professionista o di un componente interno che sostituisca il membro decaduto.

4.3. 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 la durata prevista in sede di nomina. L'OdV resta comunque in carica fino a che non venga sostituito, in tutto o in parte, dalla nomina di altri componenti.

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'OdV⁴. 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 o nel caso la causa riguardi un componente che riveste anche il ruolo di sindaco, sentiti gli altri componenti del Collegio stesso.

.

4.4. Compiti e poteri dell'OdV

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

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 di tutti i destinatari come in precedenza identificati;
- sull'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- 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:

⁴ 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 –

- verifiche e controlli
 - richiedere e acquisire con libertà di accesso informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello di TESI S.p.A.;
 - 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 CdA gli atti necessari a promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- determinazione del budget delle attività
 - formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione 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.

4.5. Reporting nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza informa l'organo amministrativo in merito all'applicazione e attuazione del Modello, alla emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- 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 Modello;

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

- redige ogni anno, contestualmente alla relazione di cui al punto precedente, un piano delle attività previste, con valore indicativo e non tassativo (nella relazione dell'anno successivo renderà conto delle ragioni di eventuali modifiche);
- 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 la convocazione del CdA per motivi urgenti. Analoghe prerogative sono previste nei confronti del Collegio sindacale.

4.6. *Flussi informativi verso l'ODV*

4.6.1. *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. È disponibile per le comunicazioni l'indirizzo di posta elettronica **organismo.vigilanza@tesigroup.tech**.

L'OdV 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 Modello;
- 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, ASL / SPRESAL, Garante per la privacy) devono informare l'OdV e aggiornarlo in merito all'evoluzione delle attività ispettive;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di vigilanza;
- gli agenti, i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali / finanziari devono effettuare le segnalazioni al proprio referente interno o 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'OdV valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente, ove individuabili, l'autore della segnalazione e gli autori della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere a indagini interne; in caso di dubbi in merito alla correttezza dei comportamenti di agenti, fornitori, collaboratori, l'OdV emetterà una raccomandazione per gli organi direttivi o i responsabili delle funzioni interessate;
- le segnalazioni potranno pervenire in qualsiasi forma, anche anonima, e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione. **Si applica quanto previsto al paragrafo 2.5 (whistleblowing).**

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

- 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 S.p.A.;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari 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 emergano 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.

4.7. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previste dal Modello 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 –

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

Il Modello organizzativo, per essere rispondente ai requisiti previsti dal Decreto legislativo 231/2001 deve prevedere, ai sensi dell'articolo 6 comma 2 lettera e) e 7, comma 4 lett. b), un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente o dirigente della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi degli articoli 2104 e 2106 c.c.

Poiché le regole di condotta interne sono vincolanti per i destinatari indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato, le sanzioni disciplinari vengono applicate a prescindere dall'esito di eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità giudiziaria.

Sono considerati - a titolo esemplificativo e non esaustivo - comportamenti sanzionabili:

- la commissione di reati;
- la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (come ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'Organismo di vigilanza, l'omissione di controlli, etc.);
- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice etico.

5.2. Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

La violazione da parte dei dipendenti delle regole comportamentali di cui al Modello organizzativo costituisce illecito disciplinare.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" in capo al lavoratore dispone che il prestatore di lavoro debba osservare, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni impartite dall'imprenditore (rappresentato, in una S.p.A., dall'organo amministrativo) e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del Modello organizzativo e del Codice etico rientra nel generale obbligo, posto in capo a ciascun lavoratore, di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze della Società, siano esse tecniche, organizzative o produttive.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata nonché dalle disposizioni previste dalla legge 30 maggio 1970 n.300 (Statuto dei lavoratori) e di ogni provvedimento normativo ulteriore che sia pertinente.

Le infrazioni, pertanto, saranno accertate, e i conseguenti eventuali procedimenti disciplinari avviati, secondo le sopra indicate disposizioni normative, in applicazione delle quali il personale dipendente non dirigente sarà passibile dei provvedimenti di seguito indicati:

- richiamo verbale per le mancanze lievi;
- richiamo scritto per mancanze più gravi, anche nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa non superiore all'importo previsto dal CCNL applicato;

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

- sospensione dal servizio e dalla retribuzione a quanto previsto dal CCNL applicato;
- licenziamento per giusta causa.

In particolare, si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

- a) incorre nei provvedimenti del biasimo verbale o scritto, a seconda della gravità dell'infrazione, il lavoratore che violi il Codice etico o adottati, nello svolgimento delle attività affidategli, un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta le comunicazioni previste, etc.);
- b) incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare il Codice etico o adottando comportamenti difformi dalle prescrizioni del Modello, o compiendo atti contrari all'interesse della Società, ponga in essere comportamenti ritenuti più gravi di quelli indicati alla lettera a) oppure reiteri i suddetti comportamenti;
- c) incorre nel licenziamento il lavoratore che adotti un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato oppure che attui un comportamento tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, di misure previste dal Decreto.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze, tenendo anche conto dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni svolte e delle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte del soggetto deputato alla concreta applicazione delle misure disciplinari, anche in seguito a eventuale segnalazione dall'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

5.3. Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, dei protocolli previsti dal presente Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice etico o comunque contrari a prescrizioni di legge determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL della categoria in concreto applicato, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro.

5.4. Misure nei confronti dei componenti dell'Organo amministrativo

In caso di gravi violazioni del Modello e del Codice etico da parte dei componenti del Consiglio di amministrazione della Società, coloro che ne vengono a conoscenza devono darne immediata notizia all'OdV, il quale è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio e il Collegio sindacale (nelle persone dei rispettivi Presidenti o, in caso di coinvolgimento di questi nel comportamento censurato, a uno degli amministratori delegati e al sindaco effettivo più anziano fra quelli non incolpati) tramite relazione scritta, contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;

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

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il CdA convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione del CdA, che avviene con le modalità previste dallo Statuto, è effettuata per iscritto e contiene:

- l'indicazione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- la data dell'adunanza;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte sia verbali.

In occasione dell'adunanza del CdA, cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, sentito il Collegio sindacale e l'Organismo di vigilanza, determina, fra le seguenti, la sanzione ritenuta applicabile, considerando anche la proposta dell'OdV e motivando l'eventuale dissenso (resta salvo l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria, sempre esperibile):

- censura/richiamo formale;
- multa, da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 3.000,00 da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della Società;
- revoca delle deleghe operative, in particolare di quelle il cui inadempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca dalla carica.

In ogni caso all'OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta:

- per quanto concerne la "censura", la "multa" e la "revoca delle deleghe", al Consiglio di amministrazione nella sua interezza, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del consigliere incolpato a carico del quale sia stata accertata la violazione;
- per la "revoca dalla carica", all'Assemblea ordinaria, da convocarsi, anche su istanza dell'OdV o del Collegio sindacale, nei termini e con le modalità previste dallo Statuto, ponendo come argomento all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore incolpato; l'Assemblea, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura/sanzione della "revoca dalla carica", è applicata alla stregua del combinato disposto degli artt. 2475 e 2383 c.c. Si applicano le norme civilistiche per la sostituzione del consigliere.

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

5.5. Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di gravi violazioni del Modello e del Codice etico di comportamento da parte di uno o più componenti del Collegio sindacale, coloro che ne vengono a conoscenza devono darne immediata notizia all'OdV, il quale informa tempestivamente l'intero Collegio sindacale e il CdA, con le modalità indicate al paragrafo precedente, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, fra cui l'adozione delle misure più idonee a sanzionare la condotta illecita posta in essere dai soggetti suindicati.

Trovano applicazione, con i dovuti adattamenti, le sanzioni e il procedimento disciplinare previsti per i componenti dell'organo amministrativo.

Resta ferma la possibilità di ricorrere alle sanzioni previste dalla Legge, convocando ad esempio l'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla normativa vigente. Il Consiglio di amministrazione può revocare immediatamente dal mandato il Sindaco inadempiente ex art. 2400, co. 2, c.c. ("Nomina e cessazione dall'ufficio del Collegio Sindacale") nell'attesa delle misure deliberate dall'Assemblea dei soci.

Nel caso di gravi violazioni commesse da Sindaci iscritti nel registro dei revisori contabili a norma dell'art. 2397 c.c., la Società provvederà altresì alla segnalazione agli organi competenti alla tenuta del relativo Albo.

In ogni caso all'OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

5.6. Misure nei confronti dei revisori

Alla notizia di violazioni del Modello (per quanto applicabile) e del Codice etico parte dei revisori legali dei conti, coloro che ne vengono a conoscenza devono darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza, il quale informa tempestivamente il Consiglio di amministrazione della Società e il Collegio sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci.

5.7. Misure nei confronti di fornitori, collaboratori, consulenti e soggetti terzi

I comportamenti tenuti in contrasto con i principi del Codice etico da parte dei soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società (partner commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, ecc.), per quanto attiene le regole agli stessi applicabili, sono sanzionati come previsto nelle specifiche clausole da inserirsi nei relativi contratti.

5.8. Misure nei confronti di chi viola i presidi di tutela del whistleblower e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

In ossequio a quanto previsto dall'articolo 6, co. 2, del D.Lgs. 231/2001, l'inosservanza delle misure di tutela del segnalante o eventuali forme di abuso della procedura di "whistleblowing", quali le segnalazioni manifestamente infondate effettuate con dolo o colpa grave e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di strumentalizzazione di tale istituto, possono dar luogo all'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa, con i parametri indicati nel CCNL applicato.

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

6. 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 a tutte le categorie di 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.

Interventi informativi e formativi specifici vengono sistematicamente organizzati a cura degli Amministratori delegati e con il supporto delle funzioni HR e legale, 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 valuta anche, nel corso dei colloqui effettuati nello svolgimento della propria attività di vigilanza, il livello di conoscenza e di comprensione riscontrati e.

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, si inseriscono 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.

6.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali

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

6.2. 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

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

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 neossunti 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 attenervisi; il Modello è comunicato formalmente a tutti i dipendenti in servizio al momento dell'assunzione e in occasione degli aggiornamenti dello stesso.

6.3. *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.