

TMC ITALIA S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

—

PARTE GENERALE

Adozione del MOGC	Consiglio di Amministrazione	9 giugno 2022
----------------------	---------------------------------	---------------



TMC ITALIA S.p.A.
P.I. 09288410963
Antonio Abadessa
Amministratore Delegato

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive
modificazioni ed integrazioni.**

1

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01
TMC ITALIA S.P.A. – Parte Generale



INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI	7
1. IL D. LGS. 231/01.....	10
1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell’Ente.	11
1.2. I soggetti destinatari.	14
1.3. L’esimente di cui all’art. 6 del d.lgs. 231/01.	14
1.4. Le vicende modificative dell’Ente.	15
1.5. Reati commessi all’estero.	16
1.6. Specificità del presente Modello.	16
1.6.1... in relazione alla prevenzione dei reati colposi.	17
1.6.2 Continua. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello.	24
1.7. In relazione al trattamento dei dati personali.	26
1.8. Il d.lgs. 231/2007: prevenzione e contrasto del riciclaggio.	27
2. PROCESSO DI RISK MANAGEMENT	30
2.1. Attività istituzionali.	31
2.2. Ordinarie attività aziendali.	32
2.3. Caratteristiche essenziali del Modello.	32
2.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.	33
2.5. Attività sensibili negli adempimenti societari, finanziari ed antiriciclaggio.	37
2.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro.	38
2.7. Attività sensibili: reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali.	39
2.8. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali.	40
2.9. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d’autore.	40
2.10. Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.	41
2.11. Attività sensibili: impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.	41

2.12. Attività sensibili in materia di reati di criminalità organizzata.....	41
2.13 Attività sensibili in materia di reati contro la personalità individuale.....	42
3. PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO.	42
3.1. Componenti del Modello.....	43
3.2. Le linee guida di Confindustria.	45
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI TMC ITALIA S.P.A.	46
5. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO	47
5.1. Principi fondanti.	47
5.2. Principi ispiratori.....	47
5.3. Struttura del Modello.	48
6. COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO	49
6.1. Modifiche sostanziali.	49
6.2. Modifiche non sostanziali.....	49
7. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE	51
7.1. Il Codice Etico.	51
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	53
8.1. L'Organismo di Vigilanza di TMC ITALIA. in relazione alla prevenzione dei reati colposi.	53
8.1.1. Composizione.....	54
8.1.2. Svolgimento dell'attività di controllo.....	57
8.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.	57
8.3. Le cause di incompatibilità.	58
8.4. Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza.	58
8.5. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e la società "controllata".	59
8.6. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.	60
8.7. Doveri dell'Organismo di Vigilanza.	61
8.8. Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.	62
8.9. Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.	63
8.10. Profili penali della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.	64
9. FLUSSI INFORMATIVI	66
9.1. Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza.....	66
9.2. Modalità e formalità delle informative.....	67

9.3. Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Whistleblowing).....	67
9.4. Sistema di Whistleblowing nel Modello ex D.Lgs 231/2001.....	69
10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	71
10.1. Modalità di diffusione.....	71
10.2. Diffusione del Modello verso l'esterno della Società.	72
10.3. Formazione.	73
11. SISTEMA DISCIPLINARE	78
11.1 I provvedimenti sanzionatori.....	79
11.1.1 Tipologia di sanzioni.	79
11.1.2 Condotte sanzionabili.	80

ALLEGATI

1. Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
2. Parte generale – Mappa delle Aree Aziendali a rischio reato;
3. Parte speciale – Introduzione;
4. Parte speciale – Allegato A – I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE;
5. Parte speciale – Allegato B – I REATI SOCIETARI;
6. Parte speciale – Allegato C – I REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE;
7. Parte speciale – Allegato D – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI BENI, DENARO E UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, ALLA LUCE DEL D.LGS. 231/2007;
8. Parte speciale – Allegato E – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI AL'AUTORITA' GIUDIZIARIA;
9. Parte speciale – Allegato F – OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME CONSEGUENTI ALLA VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA E DELLA TUTELA DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO;
10. Parte speciale – Allegato G – REATI INFORMATICI E IL TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI;

11. Parte speciale – Allegato H – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CON SOGGIORNO IRREGOLARE;
12. Parte speciale – Allegato I – REATI FINANZIARI;
13. Parte speciale – Allegato L – I REATI DI CONTRAFFAZIONE;
14. Parte speciale – Allegato M – I DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA;
15. Parte speciale – Allegato N – I DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE;
16. Parte speciale – Allegato O - REATI AMBIENTALI;
17. Parte speciale – Allegato P – REATI TRIBUTARI;
18. Parte speciale – Allegato Q – REATI RAZZISMO E XENOFOBIA;
19. Parte speciale – Allegato R – DELITTI CONTRO INDUSTRIA E COMMERCIO;
20. Parte speciale – Allegato S – ABUSI DI MERCATO;
21. Parte speciale- Allegato T – REATI TRANSNAZIONALI.

DEFINIZIONI

TMC ITALIA S.P.A.:

Società oggetto del presente Modello.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dal titolo "*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. 200*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ente o Società: Nel presente documento il termine Ente si riferisce a TMC ITALIA S.p.A.

Destinatari: Soggetti cui è rivolto il modello, più precisamente le 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti poco sopra indicati.

Apicali: Le 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; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

Sottoposti: Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

Modello: Complesso di principi di comportamento e di Protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo già vigenti nell'Ente (Disposizioni Operative, Ordini di Servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Manuali Operativi). Il modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo e la definizione del sistema *sanzionatorio*.

Organismo di Vigilanza: Organo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Protocollo (o Procedura): Specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

Operazione sensibile - processi sensibili: Operazioni, procedure e attività ritenute a rischio di commissione di reati a norma del Decreto.

Responsabile di funzione: Figura chiamata a rispondere del processo e/o mettere a disposizione le sue risorse in termini di persone, tecnologie e sistemi.

Consulenti: I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di TMC ITALIA in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Partner: Le controparti contrattuali di TMC ITALIA, quali ad esempio fornitori, periti, legali e consulenti, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinata ad operare con TMC ITALIA nelle attività “sensibili”.

1. IL D. LGS. 231/01

La TMC ITALIA S.p.A. è una società avente ad oggetto:

- la consulenza in materia di alta tecnologia ed informatica ed in particolare l'assistenza nella progettazione e ottimizzazione di sistemi complessi e di sistemi informatici;

- la progettazione e la commercializzazione di software e/o pacchetti software;

- la progettazione, la fornitura, la produzione e la distribuzione di componenti e dispositivi hardware e software;

- la fornitura di servizi di supporto correlati comprendenti l'assistenza, la consulenza e/o la formazione delle risorse umane.

- Allo scopo di favorire il conseguimento dell'oggetto sociale, la società può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili, in particolare assumere partecipazioni in altre imprese italiane o estere, partecipare a "joint venture", società miste, consorzi, società consortili, associazioni o raggruppamenti temporanei d'impresa e Gruppi Europei di Interesse Economico e rilasciare garanzie reali, fidejussioni ed avalli per debiti anche di terzi.

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di attuazione della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, coinvolgendo nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli stessi e, quindi, gli interessi economici dei soci. L'innovazione normativa è rilevante, in quanto né l'ente né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alla società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste

per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di 'responsabilità penale delle aziende'.

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

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società. Le sanzioni interdittive sono: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente.

La disciplina in esame si applica solo ad alcune tipologie di reati, di seguito indicati così come previsti dalla disciplina di riferimento, e non solo le fattispecie astrattamente riferibili all'attività svolta da TMC ITALIA:

- 1 indebita percezione di erogazioni pubbliche;

- 2 truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- 3 frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico;
- 4 concussione;
- 5 corruzione;
- 6 corruzione tra privati;
- 7 induzione indebita a dare o promettere utilità
- 8 falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- 9 falsità in Bilancio, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali;
- 10 impedito controllo;
- 11 formazione fittizia del capitale;
- 12 indebita restituzione dei conferimenti;
- 13 illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- 14 illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- 15 operazioni in pregiudizio dei creditori;
- 16 indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- 17 indebita influenza sull'assemblea;
- 18 aggio;
- 19 abusi di mercato;
- 20 ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza;

- 21 delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- 22 tutti quei delitti che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999;
- 23 delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale;
- 24 omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- 25 ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- 26 delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- 27 delitti transnazionali di cui all'art. 10 l. 146/2006;
- 28 delitti contro l'industria e il commercio;
- 29 delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- 30 induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 31 reati ambientali;
- 32 impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare;
- 33 delitti di criminalità organizzata;
- 34 delitti contro la personalità individuale.

Per concludere è utile ricordare come l'art. 23 del Decreto punisca l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia applicata

una sanzione o una misura cautelare interdittiva e lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

Lo scenario appena descritto è destinato a mutare, in quanto dalla sua entrata in vigore il Decreto è stato arricchito di nuove figure delittuose da cui discende la responsabilità amministrativa degli Enti, per cui si assisterà ancora alla introduzione di nuovi reati con conseguente necessità di intervento sul presente Modello.

1.2. I soggetti destinatari.

L'articolo 1, comma II del Decreto indica quali soggetti destinatari della normativa "gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica", disciplina cui non sottostanno lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione dei reati sopra indicati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/01.

L'articolo 6 contempla una forma di esonero da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema

prevede la costituzione di un Organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.

L'esonero dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Obiettivo, quindi, di questi modelli di organizzazione e controllo, è l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello. La mancata attuazione di tali Modelli, pur non essendo obbligatoria, espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori o dipendenti.

In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

1.4. Le vicende modificative dell'Ente.

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente per le sanzioni irrogate con riferimento alle vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'Ente 'trasformato' rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, in caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto

effetto. Gli Enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda la fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il d.lgs. 231/2001 prevede una disciplina unitaria. In particolare, in caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute per illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

1.5. Reati commessi all'estero.

Per concludere questa breve disamina è utile sottolineare come l'art. 4 del d.lgs. 231/2001 si occupa dei reati commessi all'estero nel caso in cui l'Ente abbia la sede principale in Italia. Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti dell'Ente proceda lo Stato del *locus commissi delicti*; inoltre, ha previsto una esplicita richiesta del Ministro della giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli articoli 9 e 10 del codice penale, tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

1.6. Specificità del presente Modello.

Prima, però, di procedere oltre, è necessario soffermarsi sulle specificità che hanno riguardato la redazione del presente Modello.

TMC ITALIA S.p.A. espleta prevalentemente attività di consulenza in materia ingegneristica di alta tecnologia ed informatica ed in particolare l'assistenza nella progettazione e ottimizzazione di sistemi complessi e di sistemi informatici.

In particolare, TMC ITALIA S.P.A. annovera clienti di primaria importanza nei settori dell'Automazione Industriale, dell'Entertainment e Media, dell'Automotive, dell'Aerospazio e Difesa e delle Telecomunicazioni.

La società occupa stabilmente circa 120 (centoventi) persone ed è presente su buona parte del territorio nazionale, con sedi nelle principali città italiane quali, Milano, Roma e Torino.

La struttura operativa di TMC ITALIA S.P.A è composta da 4 (quattro) Divisioni:

- Industrial Automation;
- SW SBDM;
- Q (relazioni con la P.A.);
- Sede di Roma.

L'attività di Amministrazione, Finanza e Risorse Umane fa capo all'A.D. il quale si avvale di uno staff di quattro risorse.

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro l'incarico di RSPP è affidato ad un professionista esterno così come le attività di Gestione della Qualità.

In considerazione delle attività di cui si occupa la Società, le più importanti aree a rischio di commissione reati di TMC ITALIA S.p.A. sono rappresentate, così come risultante dall'analisi dei rischi svolta preliminarmente, dai seguenti reati: 1. delitti colposi commessi con violazione della normativa antiinfortunistica; 2. ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; 3. reati societari; 4. reati contro la Pubblica Amministrazione; 5. quelli relativi al trattamento dei dati personali.

1.6.1 Specificità del presente Modello in relazione alla prevenzione dei reati colposi.

Viene, quindi, in rilievo la questione della responsabilità penale dei soggetti che ricoprono cariche dirigenziali entro strutture organizzative complesse, la quale non implica che il garante primario (si tratta dei garanti primari, in quanto soggetti apicali, per usare la terminologia introdotta dal d.lgs. 231/01) debba sempre e comunque rispondere di tutto ciò che accade entro l'ambito per il quale è prevista la garanzia. Tale conclusione è imposta sia dal principio di personalità della responsabilità sia, con specifico riferimento ai reati colposi, dalle regole di diligenza, prudenza e perizia relative alla singola posizione d'obbligo.

Datore di lavoro, dirigenti e preposti costituiscono per il diritto penale del lavoro figure tipiche di garanti, sui quali incombono particolari obblighi di controllo delle fonti di pericolo, obblighi normativamente individuati.

Anche nella moderna organizzazione del lavoro, e soprattutto nelle organizzazioni complesse, codeste posizioni restano inalterate, ma ad esse si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data. È il caso del lavoratore che, in virtù del disposto dell'art. 20, comma 1, d.lgs. 81/2008, è costituito garante della salute e sicurezza delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni; del medico competente ex art. 2, comma 1, lett. h) d.lgs. 81/2008 che, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, assume la titolarità di obblighi di eteroprotezione; delle figure di progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori ex artt. 22, 23 e 24 d.lgs. 81/2008 obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza; del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ex art. 2, comma 1, lett. f) d.lgs. 81/2008.

Un fondamento legale, e non meramente negoziale, determina dunque il contenuto delle posizioni di garanzia sopra considerate.

È, a questo punto, necessario delimitare esattamente il nesso di condizionamento. In dottrina si è affermato che nel diritto penale la causalità funge da criterio d'imputazione del fatto al soggetto, al fine di prefigurare un giudizio di responsabilità. Le sezioni penali della Corte di cassazione non hanno posto in discussione l'autentico significato condizionalistico della causalità disciplinata dagli artt. 40 e 41 c. p., limitandosi ad intervenire sulle regole attraverso le quali perseguire le finalità di accertamento e quindi sul grado di affidamento probatorio per tale via conseguito.

Condotta ed evento continuano a rappresentare i due momenti espressivi della causalità, eventualmente arricchiti dalle concause qualificate di cui all'art. 41, comma 1, c. p.

L'accertamento (meglio, la prova) deve necessariamente svilupparsi attraverso la verifica di un effettivo collegamento tra la condotta – prevalentemente omissiva – umana e gli eventi concreti considerati, al fine di stabilire se le condotte degli imputati costituiscano degli antecedenti causali significativi utilizzando lo schema della condicio sine qua non.

Così impostato l'oggetto dell'indagine, resta da chiarire che l'accertamento del rapporto di causalità non esaurisce il tema della responsabilità penale, affidato alla ulteriore verifica del coefficiente soggettivo della colpa (generica o specifica). A titolo esemplificativo, nelle malattie professionali, preso atto della natura della patologia che ha prodotto la morte ovvero le lesioni personali di una serie di persone già impiegate in reparti produttivi con impiego di amianto, occorre chiedersi che cosa sarebbe successo se i 'garanti' avessero posto in essere le condotte attive comandate e se gli eventi verificatisi *hic et nunc* si sarebbero verificati ugualmente ove i soggetti obbligati avessero tenuto il c. d. comportamento alternativo lecito, costituito

dall'adozione di una serie di misure idonee a contrastare l'insorgenza o il semplice consolidamento di malattie professionali.

Il legislatore del recente Testo Unico sulla sicurezza (TUS) – introdotto con il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – ha definito all'art. 2, ai fini che qui ci interessano, alcune posizioni di garanti tipici: è il caso del datore di lavoro di cui alla lettera b); del dirigente di cui alla lett. d) e del preposto di cui alla lett. e). Di tali figure la norma, proprio perché 'definitoria', s'incarica di fornire descrizione adeguata:

b) “datore di lavoro”: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

d) “dirigente”: persona che, in ragione delle competenze professionali e di potere gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) “preposto”: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

La tipicità di codesti soggetti viene espressamente ribadita dall'art. 299 TUS, secondo cui le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. *b), d)* ed *e)*, gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Il sistema normativo appena richiamato ha una duplice ricaduta: sul versante squisitamente penalistico, mediante l'identificazione dei soggetti "debitori" della garanzia, e su quello della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, certamente impegnata, per non dire compromessa, da opzioni di impresa poco avvedute da parte dei soggetti in posizione apicale – datore di lavoro e dirigenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/01 – ovvero dai preposti, a norma dell'art. 5, comma 1, lett. b).

Identificato nella mera condotta il criterio portante d'imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa da reato colposo ("l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse"), l'onere della prova si atteggerà in maniera differente per i soggetti in posizione apicale rispetto a quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, secondo l'enunciato di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001.

Che non si tratti di mondi separati lo si intuisce dalle scelte iniziali ed obbligate del datore di lavoro, in tema di valutazione di tutti i rischi, con la conseguente elaborazione del documento (DVR) previsto dall'art. 28 TUS e di designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP), non meno che da quelle all'apparenza facoltative in tema di adozione dei Modelli di Organizzazione ex art. 6 d.lgs. 231/01 e 30 d.lgs. 81/2008.

Prescindendo, per ora, dai problematici rapporti tra il Modello ex art. 6 e quello ex art. 30, è difficile non cogliere gli aspetti di interferenza – dei quali si è tenuto conto nella redazione del presente Modello – tra l'attività dell'Organismo di Vigilanza (O. di V.) e quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

La comunanza di materia è anche comunanza di azione, se appena si considera che il decalogo degli obblighi giuridici di cui al comma 1 dell'art. 30 evoca quello di

cui all'art. 28 a proposito dell'oggetto della valutazione dei rischi, così come quello di cui all'art. 31 in tema di servizio di prevenzione o protezione. Tuttavia, è da escludere che possa far parte dell'O. di V. il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), nominato dal datore di lavoro.

Esclusi pericolosi automatismi nell'attribuzione all'Ente di responsabilità consequenziale alla commissione di uno dei reati-presupposto, occorre interrogarsi su un modello di verifica allocabile nella fase delle indagini preliminari al fine di stabilire adeguatezza o inadeguatezza dei Modelli organizzativi.

È difficile immaginare un Ente tanto sollecito ed intuitivo da anticipare l'investigante nella spontanea consegna dei garanti al giudizio di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/01. Acquisiti Modelli e documenti a cura dell'accusatore pubblico, lo stesso dovrà studiarne forme e contenuti per farne materia di eventuale contestazione.

Nella fase delle indagini preliminari, nel corso delle quali possono essere applicate le misure cautelari, è il Pubblico Ministero a scegliere le carte con cui giocare la partita della responsabilità amministrativa dell'Ente nel procedimento penale.

Al RSPP sarà chiesta precisione nella formulazione degli interventi su macchinari, apparati e cicli produttivi; all'O. di V., allo stesso modo, scelte complessive e costanti a difesa del Modello antinfortunistico. E non è un caso che l'effettività dell'attuazione del Modello riposa, in ultima analisi, sulla serietà dell'O. di V. Nulla vieta che il "suggeritore" del datore di lavoro possa divenire il "consulente" dell'O. di V., con ricadute immediate quanto positive in termini di interventi correttivi e di corrispondente adeguamento dei *compliance programs*. Essi (RSPP e O. di V.) agiscono infatti su piani diversi, che solo occasionalmente coincidono.

Occorre, a questo punto, domandarsi se residuino casi concreti in cui l'infortunio possa essersi verificato nonostante l'adeguatezza del Modello organizzativo.

La risposta purtroppo è affermativa, in quanto nessun Modello, per quanto rigido o perfetto, potrà mai blindare le certezze di impunità. Per convincersene basterà considerare la nuova posizione del lavoratore, chiamato non solo a prendersi cura della propria salute e sicurezza, ma anche di quella di tutte le altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, secondo l'art. 20 d.lgs. 81/2008.

Verificandosi l'incidente, il lavoratore potrà rispondere in sede penale della sua imprudente condotta, mentre l'Ente potrà limitarsi a seguire le vicende dall'esterno. Si tratta, per concludere sul punto, di nuovo garante che non impegna la responsabilità amministrativa dell'Ente non solo per l'ipotizzata conformità a legge del Modello e documento di valutazione del rischio, ma anche in ossequio al principio di legalità, non rientrando il lavoratore in alcuna delle figure tipiche descritte dall'art. 5 d.lgs. 231/01.

In precedenza si è visto come nella moderna organizzazione aziendale del lavoro, e soprattutto nelle organizzazioni complesse come quella di TMC ITALIA S.p.A. le tradizionali posizioni del datore di lavoro, del dirigente e del preposto restino sostanzialmente inalterate: ad esse, tuttavia, si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data.

Scontati i meriti derivanti dalla tipizzazione della delega di funzioni di cui all'art. 16 d.lgs. 81/2008, resta fermo un generale dovere di vigilanza da parte del delegante, per modo che al garante primario semplicemente si affianca il nuovo soggetto investito di specifiche attribuzioni. Nei casi in cui la delega non sia consentita (come nel caso della adozione del documento di valutazione del rischio, della nomina del RSPP), la posizione di garanzia resta originaria quanto immutata. È il caso di

aggiungere che delegante e delegato impegnano anche la responsabilità amministrativa dell'Ente, secondo i consueti criteri di iscrizione di cui all'art. 5 e di ripartizione dell'onere della prova di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/01. Analogamente, per le figure di progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori ex artt. 22, 23 e 24 d.lgs. 81/2008, obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza.

Più complessa, sia ai fini della garanzia che della responsabilità amministrativa, è la figura del medico competente ex art. 2, comma 1, lett. b), d.lgs. 81/2008. Questi, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, assume la titolarità di obblighi di eteroprotezione. È indifferente il rapporto che lo lega al primo: di lavoro subordinato ovvero di semplice collaborazione esterna.

In assenza di poteri decisionali e di spesa, la sua punibilità è recuperabile, al pari del RSPP, qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura di prevenzione. In maniera speculare, la sua naturale collocazione tra i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), impegnerà l'Ente che il Pubblico Ministero avrà dimostrato carente negli obblighi di direzione e vigilanza.

Se la mancata designazione-istituzione di RSPP e O. di V. impegnano certamente la responsabilità dell'Ente, se non altro per l'impossibilità di evocare l'efficacia esimente che scaturisce dall'adozione del Modello antinfortunistico, non meno evidenti sono le ricadute sul sistema delle responsabilità penali, all'ovvia condizione che vengano individuati i giusti garanti.

È importante evidenziare che neppure il d.lgs. 81/2008 ha inteso promuovere il RSPP a nuovo garante della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per l'O. di V. la posizione di garanzia è esclusa dal silenzio della legge, che nulla dice al riguardo.

A questo proposito si consideri che nella diversa materia del riciclaggio, l'art. 52, comma 1, d.lgs. 231/2007, di recepimento della terza direttiva antiriciclaggio, prevede un obbligo a carico dell'Organismo di Vigilanza di svolgere un'attività di controllo sul rispetto delle norme di contrasto ad attività di riciclaggio di proventi illeciti e di provvedere alle relative segnalazioni agli organismi esterni competenti.

La mancanza o il lacunoso funzionamento del RSPP e dell'O. di V. saranno, quindi, apprezzati dal giudice penale siccome altamente sintomatici di colpa ex art. 43 c. p. ovvero di colpa di organizzazione ex artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001.

1.6.2 Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello.

Come già sottolineato diverse volte, a norma dell'art. 6 del Decreto, ove il reato sia commesso da organi apicali, l'Ente si libera se prova la sussistenza di due condizioni: l'adozione ed efficace attuazione di Modelli organizzativi; l'elusione fraudolenta dei medesimi da parte dell'autore del fatto.

La seconda di tali condizioni, certamente compatibile con i reati dolosi, pare essere strutturalmente irriducibile a una dimensione della colpevolezza caratterizzata dall'assenza della volontà dell'evento, com'è nei delitti colposi.

L'opzione in concreto che si pone, dunque, è di ritenere impossibile la prova liberatoria in relazione ai reati colposi quando il reato è commesso da un organo apicale ovvero ritenere che tale condizione, nel settore considerato, non è richiesta, sì che la prova liberatoria dell'Ente dovrà avere riguardo alla dimostrazione dell'adozione ed efficace attuazione dei Modelli organizzativi.

Tale ultima interpretazione appare comunque preferibile, tenuto conto della *ratio legis*, che appare essere quella di consentire comunque una prova liberatoria all'Ente.

È proprio sul terreno della colpa di organizzazione, ed in particolare sulla ricostruzione del contenuto minimo di un Modello organizzativo idoneo ad avere efficacia di esimente, che si pone il delicato problema di coniugare la specificità delle regole della responsabilità degli enti con l'articolata disciplina prevista nel settore antinfortunistico ed in materia di igiene e salute sul lavoro, norme aventi identiche finalità di prevenzione.

Occorre, quindi, elaborare le categorie generali di una *compliance* idonea a prevenire le diverse tipologie di rischio da reato nei diversi settori nei quali si esplica l'attività dell'Ente. Nelle aree a rischio caratterizzate (come nel caso che ci occupa) da una normazione di settore avente finalità cautelari, il rapporto tra essa ed i Modelli organizzativi deve essere di inclusione, sì che la colpa da organizzazione dell'Ente in tali casi ha essenzialmente natura di colpa specifica.

Infatti, l'art. 30 del d.lgs. di attuazione della legge 123/2007, nel definire il contenuto dei Modelli Organizzativi idonei ad avere efficacia esimente prevede, tra l'altro, che essi debbano contenere un sistema orientato all'adempimento degli obblighi giuridici, analiticamente indicati, previsti dal medesimo Decreto con finalità di prevenzione.

Il combinarsi, con sfere di efficacia e direzioni soggettive diverse, delle situazioni giuridiche dell'onere e dell'obbligo realizza nel settore in esame il raccordo tra garanzie dovute dai soggetti, titolari di obblighi di protezione e controllo, con la garanzia prestata dall'organizzazione.

La tecnica normativa che concreta siffatto nesso di inclusione si avvale di criteri di identificazione strutturali del contenuto dei Modelli organizzativi, che richiamano gli obblighi giuridici relativi a:

1. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

2. attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
3. attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
4. attività di sorveglianza sanitaria;
5. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
6. acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
7. periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il comma 2 dell'art. 30 prevede che il Modello debba prevedere idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di prevenzione; il comma 3 un'adeguata articolazione funzionale; il comma 4 fa riferimento all'Organismo di Vigilanza.

La questione fondamentale che la norma in questione pone è se essa fissi un contenuto legale necessario dei Modelli Organizzativi ai fini della loro efficacia esimente ovvero se essa, articolando con ricchezza di contenuti i principi generali del d.lgs. 231/01 nel settore antinfortunistico, fornisca all'interprete una griglia di valutazione dell'idoneità dei *compliance programs*.

Se si aderisce alla prima opzione ermeneutica, che è quella più fedele alla lettera della norma, si dovrà concludere che l'art. 30 ha introdotto una disciplina di diritto speciale nel sistema della responsabilità degli enti con riferimento all'area delineata dall'art. 25-*septies*.

Tuttavia, un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma impone di ritenere che l'art. 30 attribuisca all'interprete strumenti di valutazione dell'idoneità del contenuto dei Modelli organizzativi, determinando i parametri di

individuazione dell'agente-modello collettivo e descrivendo i caratteri di una metacompetenza superiore alla somma delle competenze degli individui, nel settore antinfortunistico. Seguendo questa interpretazione è stato redatto il presente Modello.

1.7. In relazione al trattamento dei dati personali.

Con il nuovo Regolamento UE 679/2016 in materia di dati personali si è assistito ad un cambiamento di prospettiva della disciplina di riferimento: il nuovo quadro normativo è incentrato sui doveri e sulla responsabilizzazione (*accountability*) del titolare del trattamento.

Il Regolamento mantiene immutata la configurazione dei soggetti attivi nel trattamento, ovvero il Titolare, il responsabile e gli incaricati. Il Titolare del trattamento per definizione (art. 4) è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali: in sintesi, il soggetto a cui sono conferiti i dati, dati di cui egli ha la responsabilità diretta di gestione. Il responsabile invece è la figura che opera la gestione dei dati per conto del titolare infatti per definizione è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento. Infine rientrano nella categoria di soggetti attivi gli incaricati del trattamento ovvero gli esecutori materiali del trattamento.

Tra le nuove prescrizioni introdotte dal Regolamento 2016/679, spicca sicuramente il principio di *accountability* che potrebbe essere tradotto in «responsabilizzazione» che riguarda in particolar modo il titolare del trattamento che, in base a tale principio dovrà provare di aver adottato tutte le politiche privacy e le misure adeguate conformi al Regolamento.

Il nuovo Regolamento 2016/679 è ispirato ad un principio di semplificazione degli oneri, a tal fine i singoli professionisti e piccole e medie imprese sono escluse da una serie di oneri. Se però da un lato si assiste ad una semplificazione degli oneri dall'altra si accentua la necessità di maggiore garanzia dell'effettiva protezione. A tal fine, il Regolamento introduce oltre alla nuova figura professionale del *Data Protection Officer*, già vista, anche due procedure innovative: la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e la consultazione preventiva.

1.8. Il d.lgs. 231/2007: prevenzione e contrasto del riciclaggio.

Il d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ha introdotto un raccordo tra la disciplina antiriciclaggio e quella sulla responsabilità amministrativa degli Enti. Entrambi i Decreti perseguono il fine comune di preservare l'impresa dal coinvolgimento in attività illecite e di evitare effetti distorsivi per la concorrenza e per l'ordine economico nel suo complesso.

La disciplina antiriciclaggio mira principalmente a evitare che, per l'attività svolta, determinate categorie di soggetti siano anche inconsapevolmente utilizzati dai propri clienti per riciclare beni di provenienza illecita.

Ai sensi del d.lgs. 231/2001 TMC ITALIA S.p.A. viene in considerazione come impresa ed è responsabile se i reati previsti vengono commessi dai propri vertici o dai dipendenti nell'interesse o a vantaggio della Società stessa, salvo che ricorrano i presupposti per l'esenzione da responsabilità.

In applicazione del d.lgs. 231/2007 TMC ITALIA S.p.A. è invece chiamata a svolgere una funzione inquadrabile tra i doveri civici di collaborazione con i Pubblici Poteri, ai fini della prevenzione e repressione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Anche la nozione di riciclaggio presa in considerazione dalle due normative è differente.

L'art. 25-*octies* del d.lgs. 231/2001 - introdotto nel decreto stesso dall'art. 63, comma 3, del decreto legislativo emanato con lo stesso numero d'ordine nel 2007 - ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (artt. 648, 648 bis e 648 ter c.p.). Tali reati si aggiungono, pertanto, ad altri reati "economici" già previsti dal decreto del 2001 come presupposto della responsabilità amministrativa degli enti di appartenenza, qualora siano commessi, nell'interesse o a vantaggio di questi (art. 5), da soggetti in posizione tanto apicale quanto subordinata (artt. 6 e 7).

Poiché il richiamo si riferisce a fattispecie penali, è necessario che, oltre al presupposto oggettivo del reato (commissione da parte di apici o dipendenti aziendali nell'interesse o a vantaggio dell'ente) ricorra anche il dolo come necessario elemento soggettivo.

Considerata la struttura complessa del reato di riciclaggio, la cui consumazione presuppone la provenienza dei beni da riciclare da un precedente reato, l'estensione della responsabilità penale degli enti ai reati riciclativi ha prodotto indirettamente l'effetto di attrarre nell'ambito di applicazione delle norme di esonero dalla responsabilità previste dal d.lgs. 231/2001 anche i "delitti non colposi" che, in base al diritto penale vigente, possono tutti costituire presupposto del riciclaggio.

Da ciò discende l'importanza del tenere conto nel predisporre un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione di condotte illecite, e della necessità di individuare anche le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto del delitto di riciclaggio. In tal senso ha operato l'ABI che, nel predisporre le proprie Linee Guida in tema di responsabilità amministrativa, ha richiamato l'intera normativa antiriciclaggio comprensiva del Decalogo emanato dalla Banca d'Italia.

Come si è detto, la nozione di riciclaggio introdotta dal d.lgs. 231/2007 ai soli fini dell'applicazione del decreto stesso differisce da quella alla base dei reati riciclativi di cui all'art. 25 *octies* del d.lgs. 231/2001.

Il d.lgs. 231 del 2007 delinea, infatti, una nozione autonoma di riciclaggio, rilevante esclusivamente sul piano amministrativo, specie ai fini della collaborazione attiva richiesta agli operatori. Tale nozione si caratterizza per una maggiore ampiezza nella definizione delle condotte e nell'individuazione dei presupposti oggettivi e soggettivi che fanno scattare l'obbligo di segnalazione delle operazioni sospette. In particolare, in un contesto che trascende l'ambito nazionale, essa comprende anche le attività di auto-riciclaggio - come noto - non punite autonomamente dal diritto penale vigente nel nostro Paese.

Nell'ambito dei presidi organizzativi e di controllo, assume prioritario rilievo l'apposito Organismo di Vigilanza, al quale competono in autonomia funzioni di verifica dell'efficienza e del buon funzionamento dei modelli organizzativi.

Secondo i più recenti orientamenti giurisprudenziali, l'idoneità del modello organizzativo va valutata *ex ante*, verificando che l'ente abbia fatto il possibile per evitare che un reato della specie di quello realizzato potesse essere commesso. Una visione realistica ed economica dell'azienda richiede che nella valutazione si tenga conto delle dimensioni, dell'organizzazione, della natura dell'attività svolta e della stessa storia dell'ente (es. rapporti con le PP. AA. per il rilascio di autorizzazioni, licenze, concessioni, appalti; rapporti tributari; rapporti con i fornitori e con i consulenti; funzioni che gestiscono le risorse finanziarie, specie se pubbliche; tenuta della contabilità, ecc).

Tuttavia, essendo il riciclaggio un delitto doloso, è importante ricordare che esso si concretizza soltanto nell'ipotesi in cui l'autore abbia la consapevolezza della provenienza delittuosa dei beni oggetto dell'operazione.

2. PROCESSO DI RISK MANAGEMENT¹

¹ In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 del Decreto, 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

Nella Parte Speciale del presente modello verranno sviluppate, successivamente allo studio in concreto della tipologia della Società, del contesto operativo interno, della sua struttura organizzativa, dell'articolazione territoriale, delle dimensioni, del settore economico, dell'area geografica e di quanto altro considerato rilevante ai fini dello stesso, le seguenti operazioni:

1. *Mappatura* dei processi "a rischio";
2. Elenco rischi potenziali (per ogni processo);
3. Analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
4. Valutazione dei rischi residui (non coperti dai controlli preventivi);
5. Sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, cioè il **Modello di organizzazione, gestione e controllo**.

Più nel dettaglio, ai fini della redazione del presente Modello, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

1. esame e studio dell'assetto organizzativo aziendale, a mezzo dell'acquisizione della documentazione di riferimento (organigrammi, funzionigrammi, visure, deleghe, procure, mansionari etc.);
2. esame e studio della proceduralizzazione delle attività a mezzo dell'acquisizione della documentazione relativa agli attuali sistemi di gestione;
3. esame e studio delle attività di fatto svolte dai rispettivi uffici e sedi, a mezzo di audit presso l'azienda finalizzati alla formalizzazione delle prassi interne;
4. redazione del Codice Etico e relativa modulistica;

prevenire. È inoltre opportuno che l'esame valutativo riservi particolare attenzione a quei rischi che presentano, in astratto, maggiore compatibilità con il settore assicurativo, e cioè, ad esempio, quelli relativi ai contratti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari e a quelli finanziari, pur senza dimenticare, peraltro, che anche per i reati e gli illeciti apparentemente più lontani dal settore, possono prodursi, quanto meno e in vari modi, fenomeni di concorso.

5. redazione della parte generale del MOG231, contenente i meccanismi di funzionamento;
6. dell'attività formativa ed informativa dell'attività dell'ODV (organismo di vigilanza), del sistema disciplinare;
7. redazione della parte speciale del MOG231, contenente le mappature dei reati, l'analisi dei processi a rischio, l'individuazione dei relativi protocolli di prevenzione;
8. redazione dei protocolli di prevenzione, interfacciati con le procedure aziendali esistenti e con le prassi operative, implementati per le finalità tipiche del sistema di cui al d.lgs. 231/01;
9. presentazione del MOG231 e verifica della sua compatibilità aziendale;
10. approvazione formale del MOG231 e nomina formale dell'ODV (assistenza nella redazione dei rispettivi verbali di Assemblea e Consiglio di Amministrazione.).

2.1. Attività istituzionali.

In particolare, per l'organizzazione interna, sono state prese in considerazione, per quanto riguarda la specifica attività istituzionale: rapporti con la Pubblica Amministrazione; erogazioni liberali e correntezze commerciali; attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; trattamento dei dati personali, attività di prevenzione e contrasto del riciclaggio.

2.2. Ordinarie attività aziendali.

Per quanto concerne, invece, le ordinarie attività aziendali, cioè quelle genericamente societarie, sono state prese in considerazione: attività societarie;

gestione di vertenze legali e giudiziarie in ordine a profili societari; redazione e presentazione del bilancio; adempimento degli oneri relativi al personale dipendente; relazioni esterne; attività di carattere finanziario.

2.3. Caratteristiche essenziali del Modello.

L'art. 6, comma 2, del Decreto, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione e controllo. La norma segnala le due fasi principali in cui tale sistema deve articolarsi:

1. identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
2. la progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Ridurre un rischio significa dover intervenire su due fattori determinanti:

1. la probabilità di accadimento dell'evento;
2. l'impatto dell'evento stesso.

Tale attività per essere veramente efficace ai sensi e per gli effetti del Decreto deve tradursi in un processo continuo, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale.

È a questo punto necessario definire il "rischio accettabile": è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. La soglia concettuale di accettabilità del rischio è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione, che è quella in concreto adottata nel presente modello, è in linea con la logica dell'elusione fraudolenta del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa (penale) dell'Ente.

2.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

I reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati oggetto di un recente intervento da parte del legislatore che con la legge 190/2012 ne ha modificato e ampliato la disciplina allo scopo di meglio prevenire e contrastare le variegate ipotesi di corruzione dei soggetti che, a diverso titolo e con differenti funzioni, appartengono alle istituzioni pubbliche.

Tra le principali novità introdotte dalla legge in parola va innanzitutto menzionato l'aggravamento del trattamento sanzionatorio di alcune delle fattispecie richiamate dal d.lgs. 231/2001, nonché l'introduzione nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti del reato di induzione indebita a dare o promettere utilità di cui all'art. 319 quater c.p.

Tali fattispecie verranno dettagliatamente esaminate nella Parte speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo relativa ai reati contro la P.A.

Appare, tuttavia, utile evidenziare già da ora come il d.lgs. 231/2001 e la l. 190/2012, assumano significati simili, seppur in ambienti e con sembianze diversi.

Più nel dettaglio, mediante l'introduzione nel capitolo delle fattispecie criminose commesse contro le P.A. del reato di induzione indebita a dare e promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.) il legislatore ha scelto di operare lo 'spacchettamento' della concussione, prevedendo l'autonoma figura di reato di cui all'art. 319 *quater* c.p., in considerazione del fatto che mentre nelle fattispecie di concussione è possibile sempre riscontrare casistiche nelle quali il concusso abbia agito unicamente per evitare un danno ingiusto sul patrimonio dell'Ente

rappresentato, ed in tal caso è difficile ipotizzare un vantaggio per l'Ente e quindi il suo assoggettamento a responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001, nel caso della induzione indebita vige la presunzione di responsabilità dell'Ente, nel cui interesse il soggetto indotto a dare o promettere denaro ed altre utilità ha, senza ombra di dubbio, agito, a meno che non venga dimostrato che questi si sia mobilitato nell'esclusivo interesse proprio, o di terzi.

Del resto, forme di regalie o concessione di *benefits* di varia natura possono dar luogo al reato di corruzione per l'esercizio delle funzioni ogni qual volta venga accertato che l'atto di liberalità è direttamente connesso alla qualità del soggetto beneficiario, trovando causa, anche indirettamente, nell'esercizio dei poteri e della funzione in un ambito di operatività di interesse per il privato. L'ampiezza della fattispecie di reato, pertanto, determina che buona parte dell'attività di rappresentanza, anche quella che si articola mediante l'organizzazione di eventi di varia natura cui è ammessa la partecipazione gratuita di soggetti appartenenti alla P.A., ben potrebbero risultare strumenti indiretti per beneficiare il pubblico ufficiale. La corruzione non deve necessariamente estrinsecarsi in una dazione di denaro od altro bene patrimonialmente valutabile, ma ben può consistere in utilità di varia natura, il che comporta l'obbligo delle società che hanno rapporti con la P.A. di monitorare attentamente lo svolgimento dei rapporti dei propri appartenenti con il pubblico funzionario. Tale elemento avvalorava ancor di più la tesi della presunzione di vantaggio e/o interesse dell'Ente in queste particolari ipotesi di integrazione del reato di corruzione.

Attraverso l'integrazione dell'art. 2635 c.c., mediante l'introduzione dell'ipotesi di corruzione tra privati, il legislatore ha voluto estendere la logica della corruzione anche in assenza di un partner di natura pubblica, considerando delittuose le ipotesi di violazione dei doveri d'ufficio da parte degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci, dei liquidatori, e delle persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza, a seguito della

dazione o della promessa di denaro o altra utilità per sé o per altri, effettuata e/o prospettata da chiunque.

Tuttavia, per il delitto di corruzione tra privati, precisamente rinvenibile nell'art. 2635, comma 3, c.c., la responsabilità della persona giuridica incontra due limiti: il primo deriva dal regime di procedibilità, essendo l'accertamento dell'illecito amministrativo precluso qualora il reato sia perseguibile a querela ed essa non venga presentata; il secondo consiste nella rilevanza attribuita solo a situazioni di corruzione attiva, sul presupposto che la cd. corruzione passiva implica un nocumento per l'ente incompatibile con il suo interesse o vantaggio.

Per cui, quella prevista dall'art. 2635, comma 3, c.c., costituisce l'unica ipotesi in cui la commissione del reato di corruzione tra privati rilevi ai sensi del d.lgs. 231/2001, e dunque nel caso in cui entrambi i soggetti necessariamente coinvolti nella commissione del reato di corruzione siano riconducibili a due enti privati, in conformità di quanto previsto dalle convenzioni internazionali, potrà essere sanzionato amministrativamente soltanto l'ente cui sia riconducibile il soggetto attivo della condotta di corruzione attiva, ovverosia il corruttore, mentre non sarà responsabile la società per conto della quale operi il soggetto corrotto.

Risulta, dunque, del tutto evidente come con il varo della l. 190/2012 il legislatore, ben consapevole che il d.lgs. 231 contiene, tra gli altri reati presupposto, l'elenco degli illeciti che è possibile commettere contro le Pubbliche Amministrazioni, abbia manifestato l'intenzione di voler creare un ambiente comune alle due normative all'interno del quale collocare proprio tutte quelle organizzazioni dotate di personalità giuridica che hanno in parte finalità pubbliche ed in parte soggiacciono alle regole del libero mercato e della concorrenza, nonché, le categorie recessive degli enti pubblici economici, in via di estinzione dopo l'emanazione della l. 359/1992 (trasformazione dell'Ente-impresa in società private), e degli enti pubblici strumentali delle Regioni e delle altre istituzioni territoriali.

Rimandando la specifica disamina delle fattispecie introdotte dalla l. 190/2012 alla Parte Speciale relativa ai reati contro la P.A. e a quella afferente ai reati societari, si indicano di seguito le attività potenzialmente sensibili riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione:

1. negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti, convenzioni di concessione con la P. A. mediante procedure negoziate (affidamento a trattativa privata);
2. negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti con la P. A. ai quali si perviene mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette);
3. gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
4. gestione dei rapporti con la P. A. per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (l. 81/2008 e successive modificazioni/integrazioni);
5. amministrazione e gestione del personale, rapporti con enti previdenziali e assistenziali;
6. rapporti con Autorità di Vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla normativa di riferimento e gestione dei rapporti per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio di attività aziendali;
7. gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria;
8. promozioni commerciali e sponsorizzazioni a Pubbliche Amministrazioni;
9. acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concessi da Pubbliche Amministrazioni in favore della società;
10. gestione di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto della P. A. e collegamenti telematici o trasmissione di dati su supporti informatici a Pubbliche Amministrazioni o Autorità;
11. rapporti di gestione immobiliare con la P. A.

2.5. Attività sensibili negli adempimenti societari, finanziari ed antiriciclaggio.

Appare opportuno rilevare come il legislatore sia recentemente intervenuto novellando la disciplina dei reati societari attraverso l'introduzione di una nuova fattispecie di reato.

Si tratta della corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. la quale ha esteso la logica della corruzione anche in assenza di un partner di natura pubblica, considerando delittuose le ipotesi di violazione dei doveri d'ufficio da parte di una serie di soggetti specificamente indicati nella norma.

Per l'analisi della fattispecie in parola si rimanda alla Parte Speciale del Modello relativa ai reati societari nella quale è specificamente esaminato il reato di corruzione tra privati e l'impatto che l'introduzione dello stesso ha avuto nel sistema della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti di cui al d.lgs. 231/2001.

Appare, inoltre, opportuno svolgere alcune brevissime considerazioni preliminari in merito ai reati di riciclaggio.

Ciò che preme sin da ora sottolineare è l'importanza dell'adozione e della continua implementazione di un sistema di presidi antiriciclaggio da parte della Società volti a scongiurare il rischio che si verificano episodi legati a detto fenomeno.

Difatti, come sarà ampiamente illustrato nel prosieguo del presente Modello, i reati di riciclaggio sono stati inseriti nel decalogo di quelli da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente.

Premesse queste brevi considerazioni, si rimanda per ogni approfondimento alla relativa Parte Speciale di questo Modello.

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento ad adempimenti societari, antiriciclaggio e alle attività di carattere finanziario, sono le seguenti:

1. tenuta della contabilità, redazione dei bilanci, relazioni, comunicazioni sociali in genere, nonché adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizione di Autorità di Vigilanza;
2. gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, Società di revisione e altri organi societari e relativa redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo;
3. gestione delle incombenze societarie, operazioni sul capitale e operazioni su azioni o quote;
4. attività di preparazione delle riunioni assembleari, attività di rilevanza societaria e adempimenti di oneri societari;
5. predisposizione e comunicazione di notizie/dati relativi a TMC ITALIA S.p.A.;
6. acquisizione di partecipazione in società terze;
7. investimenti e finanziamenti;
8. locazione di immobili di proprietà della Società;
9. adempimenti antiriciclaggio.

2.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro sono le seguenti:

1. qualunque attività lavorativa svolta per l'impresa in rapporto di dipendenza o di collaborazione che comporti un'esposizione al rischio antinfortunistico e della salute del lavoratore;
2. qualunque attività lavorativa esterna svolta per conto dell'impresa che comporti una esposizione al rischio antinfortunistico.

Al fine della identificazione delle attività che comportano un rischio infortuni sul lavoro, è necessario far al Documento di Valutazione dei Rischi. Infatti, la costruzione dei Modelli organizzativi per le finalità di cui al d.lgs. 231/01 deve comunque tener conto della preesistenza di un complesso di disposizioni normative, regolamentari ed interne volte alle medesime finalità di prevenzione di eventi lesivi, che dovrà essere necessariamente tenuto in considerazione per la creazione di un sistema organizzativo coerente, adeguato e concretamente rispondente alle indicazioni legislative.

2.7. Attività sensibili: reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali.

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento reati informatici e relativi al trattamento dei dati personali, sono le seguenti:

1. Gestione delle attività di accesso ai sistemi informatici/telematici e applicazioni (autenticazione, account e profili);
2. Attività di manutenzione dei sistemi informatici/telematici e di accesso alle applicazioni;
3. Gestione e manutenzione hardware;
4. Gestione e manutenzione software;

5. Gestione degli accessi fisici ai locali in cui sono localizzati i sistemi e le infrastrutture IT;
6. Attività di creazione, protezione, emissione, archiviazione, conservazione, eliminazione, divulgazione, immissione in reti informatiche/telematiche di documenti informatici e manutenzione in genere degli archivi di documenti informatici;
7. raccolta, gestione e conservazione dei dati personali raccolti nell'esercizio dell'attività aziendale.

2.8. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali.

Le attività potenzialmente sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali sono quelle relative alla gestione dei rifiuti.

2.9. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore.

Le attività potenzialmente sensibili che in materia di violazione del diritto d'autore sono le seguenti:

1. acquisto, gestione e utilizzo del sistema informatico e delle licenze software in assenza della regolare licenza;
2. duplicazione di programmi informatici protetti da *copyright*;
3. gestione dei contenuti multimediali sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale, in considerazione, tra l'altro, del possibile illegittimo utilizzo all'interno di quest'ultimo di composizioni musicali, immagini o altre opere dell'ingegno coperte da altrui diritto d'autore

4. utilizzo illegittimo sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale di contenuti multimediali (es. immagini) o altre opere d'ingegno coperte dal diritto d'autore;
5. riproduzione di opere dell'ingegno coperte dal diritto d'autore;
6. *download* di software coperti da *copyright*.

2.10. Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria sono le seguenti:

1. gestione dei rapporti con soggetti che hanno facoltà di non rispondere nell'ambito di un procedimento giudiziario che interessa la Società e rispetto al quale la stessa sia, ad esempio, attore, convenuto, imputato, persona offesa, parte civile, responsabile civile, civilmente obbligato per la pena pecuniaria.

2.11. Attività sensibili: impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare sono le seguenti:

1. gestione delle risorse umane e controllo dell'organico aziendale;

2. assunzione del personale.

2.12. Attività sensibili in materia di reati di criminalità organizzata

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati di criminalità organizzata sono le seguenti:

1. rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. finanziamenti pubblici;
3. acquisti di beni, servizi e consulenze;
4. selezione e assunzione del personale;
5. conferimento di incarichi professionali;
6. donazioni e liberalità;
7. rapporti con gli utenti;
8. operazioni sul capitale
9. redazione del bilancio;
10. adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizioni di Autorità di Vigilanza.

2.13. Attività sensibili in materia di reati contro la personalità individuale

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati contro la personalità individuale sono le seguenti:

1. retribuzione dei dipendenti;
2. assunzione e licenziamento;
3. procedimenti disciplinari;
4. applicazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.

3. PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO.

Il primo obiettivo per la costruzione di un Modello organizzativo è la *procedimentalizzazione* delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione. Certamente gli stessi reati possono essere commessi anche una volta attuato il Modello; ma in questo caso il Modello e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà volere l'evento reato, ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'Ente². Per cui il Modello sarà considerato idoneo se un eventuale reato è stato commesso per condizioni di contorno di carattere eccezionale.

L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a forzare, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dall'Ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Vengono qui in rilievo i concetti di adeguatezza, idoneità ed efficacia del Modello, che sono stati i punti di riferimento nella compilazione del presente Modello. In primo luogo l'adeguatezza può essere conseguita attraverso modelli di minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi.

Passando ora ai concetti di idoneità ed efficacia, non è certamente corretto desumere l'assenza di uno o entrambi questi requisiti dal semplice fatto che sia stato accertato un reato che si voleva impedire con l'introduzione del Modello stesso. Ove si reputasse che dall'accertamento del reato dovesse necessariamente discendere l'inadeguatezza del Modello, ci si troverebbe in presenza di un criterio imputativo di colpa in organizzazione destinato a trasformarsi in responsabilità oggettiva: cosa non

² E' opportuno precisare a questo proposito e nello spirito di garantire una concreta efficacia dell'intero sistema di controllo dell'Ente, che non potrà pretendersi un irraggiungibile livello di prevenzione o un livello non proporzionato alla natura stessa dell'ente ed al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi quali quello di *tassatività*, l'ente dovrà tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo attraverso "artifici e raggiri".

voluta dal legislatore, il quale ha voluto inquadrare i modelli tra gli elementi incidenti sulla colpa dell'Ente, nel senso che l'assenza, l'inidoneità o l'inefficacia degli stessi esprimerebbe il fondamento del rimprovero su cui viene basata l'attribuzione dell'illecito.

3.1. Componenti del Modello.

I principali punti del presente Modello, del quale le Procedure costituiscono parte integrante, sono i seguenti:

1. *inventariazione* degli ambiti aziendali di attività;
2. individuazione dei rischi potenziali;
3. valutazione delle probabilità (di accadimento) corrispondenti;
4. valutazione, costruzione, adeguamento del sistema dei controlli preventivi;
5. descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari;
6. impianto *sanzionatorio*;
7. Organismo di Vigilanza;
8. modalità e tempi di archiviazione delle scritture e obbligo di riferire notizie utili all'Organo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa esercitare concreti poteri di controllo.

Di seguito sono elencate le componenti (i protocolli) del sistema di controllo preventivo, che saranno attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo (attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti, sistemi premianti dei dipendenti);
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri organizzativi e di firma (es: soglie di approvazione delle spese);
- sistema di controllo di gestione (tempestiva segnalazione di situazioni critiche, processi di *risk assesment*);
- impianto *sanzionatorio*;
- comunicazione al personale e sua formazione.

L'integrazione di tali componenti è attuata organicamente in un'architettura del sistema che rispetta una serie di principi di controllo, la cui esatta attuazione dovrà essere documentata, così come specificato nella parte speciale del Modello.

3.2. Le linee guida di Confindustria.

Il Decreto, all'articolo 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per

l'adozione e per l'attuazione dei Modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria, sulla scorta delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia in virtù del disposto del D.M. 201/03, ha proceduto ad aggiornare le proprie linee guida prima nel mese di marzo 2014 e successivamente nel mese di giugno 2021.

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI TMC ITALIA S.P.A.

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, TMC ITALIA ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del d.lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di TMC ITALIA all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente Modello è stato predisposto da TMC ITALIA secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria, da ultime quelle aggiornate nel mese di giugno 2021. Inoltre lo stesso è stato in seguito approvato e adottato dall'Organo Amministrativo, conformemente alle previsioni dell'art. 6, che prevede il Modello come espressione dell'organo Dirigente della Società.

Contestualmente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b, l'Amministrazione Unico ha istituito l'Organismo di Vigilanza di cui ci si occuperà diffusamente nel prosieguo.

5. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO

5.1. Principi fondanti.

I principi posti a fondamento del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di TMC ITALIA S.p.A., anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

5.2. Principi ispiratori.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del d.lgs. 231/01, le linee guida di Confindustria, in particolare:

- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
- per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;
- è stato istituito un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi dalle aree sensibili;

- sono stati attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello;
- è stata avviata un'opera di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui principi di:

- adeguata tenuta documentale e *tracciabilità* delle operazioni rilevanti;
- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
- formalizzata separazione delle funzioni per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza;
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Modello.

5.3. Struttura del Modello.

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali. La Parte Generale, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del Decreto, i principi e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili, i protocolli per

l'adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello nonché la previsione del sistema disciplinare.

Le parti speciali sono costituite dalle procedure organizzative elaborate sulla base della mappatura delle aree a rischio.

6. COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione di TMC ITALIA S.p.A., naturalmente dietro sollecitazione ed indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

6.1. Modifiche sostanziali.

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un nuovo Organismo di Vigilanza;
- l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

6.2. Modifiche non sostanziali.

È previsto, nelle competenze del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento o la soppressione di parti speciali;
- l'inserimento di nuove aree a rischio;
- la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
- la modifica o l'aggiornamento di procedure aziendali;
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Proprio per questo motivo il presente Modello è stato strutturato in modo tale da risultare sufficientemente flessibile e quindi capace di aggiornamento e adeguamento, così come sopra illustrato.

7. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

In ordine alla costruzione di un Modello efficacemente inserito nel tessuto aziendale, risulta senz'altro opportuno che l'Ente sia dotato di un Codice Etico applicabile alla condotta o al comportamento di quanti operano all'interno dell'Ente, nonché a coloro che agiscono in nome e per conto dell'Ente, e da portare a conoscenza dei soggetti esterni sui quali TMC ITALIA S.p.A. esercita un potere di direzione o di vigilanza e di coloro che intrattengono rapporti stabili di affari con l'Ente stesso, nonché, più in generale, di quanti siano portatori di interessi nei suoi confronti.

7.1. Il Codice Etico.

Unitamente alla redazione del presente Modello, la Società si è dotata di un codice di condotta che definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o per il caso di infrazione della normativa vigente e dello stesso Codice.

L'adozione di principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'Ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei portatori di interesse. Tale Codice Etico possiede dei contenuti minimi indicati dettagliatamente nella fase attuativa dell'Organismo di gestione e controllo.

Essenziale è anche la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello, da parte sia dei soggetti in posizione apicale, sia dei lavoratori subordinati nonché del lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa.

Pertanto il Codice Etico, fissati i principi a cui si ispira l'attività dell'Ente, deve: impegnare al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività aziendale di una impresa e in generale di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa; richiamare l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione dell'Ente; esigere la correttezza e l'integrità dei comportamenti – a livello personale e collettivo – sia per l'attività di lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti; prevedere periodiche attività di verifica sul funzionamento del Codice stesso.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come abbiamo fin qui visto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, 1) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; 2) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di questi compiti a tale Organismo è presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La necessità che il Modello di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito nella struttura organizzativa e nei processi operativi dell'Ente, oltre alla particolare valenza attribuita a tale organismo, conferiscono ad esso funzioni, compiti, poteri e doveri assolutamente precipui.

8.1. L'Organismo di Vigilanza di TMC ITALIA S.p.A. in relazione alla prevenzione dei reati colposi.

Il fatto che l'art. 30 del d.lgs. 81/2008 in un certo qual modo preveda una presunzione di conformità dei Modelli che – per le singole parti corrispondenti ai requisiti richiesti – si conformino alle linee guida UNI-INAIL 2001 ovvero allo standard BS OHSAS 18001:2007, caratterizza in maniera pregnante la funzione di controllo che deve svolgere l'Organismo di Vigilanza. Ma in cosa si concretizza tale vigilanza? Rientra nel perimetro della stessa la verifica non solo del sistema ma anche dell'idoneità del rispetto degli obblighi stessi?

La soluzione adottata dal presente Modello è la seguente: il Modello Organizzativo previsto dall'art. 30 TUS assicura un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi. L'O. di V., dovendo vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, dovrà verificare il corretto funzionamento del sistema, ma senza entrare in valutazioni tecniche. Il controllo in pratica deve avere ad oggetto il rispetto dei requisiti legali senza travalicare in valutazioni normativamente affidate ad altri soggetti.

Le stesse linee guida di Confindustria precisano che l'O. di V. si dovrà avvalere delle risorse interne previste dalla normativa: il termine "avvalersi" dovrebbe essere interpretato nel senso di supervisionare al corretto svolgimento delle attività delle risorse stesse, ottenendo da questi le informazioni necessarie alla garanzia che il sistema delineato dal Modello organizzativo sia effettivamente rispettato.

Rientra anche, nel novero delle sue funzioni, quanto previsto dal comma due dell'art. 30 TUS, in quanto la verifica della corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge rientra tra le attività tipiche dell'O. di V. anche il comma 4 dell'art. 30 TUS è riconducibile al contesto di operatività classica dell'O. di V., precedendo un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello e sul mantenimento delle misure adottate.

8.1.1. Composizione.

Questo organismo, denominato Organismo di Vigilanza, è costituito in forma monocratica con compiti affidati ad un componente esterno.

Dato che i compiti di controllo allo stesso attribuiti sono numerosi, si è deciso di dotare tale Organismo di una struttura adeguata alle funzioni da svolgere.

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito del d.lgs. 231/2001 è stabilito dall'art. 6 del decreto stesso. L'attività primaria dell'organismo consiste nella vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è, a tal fine, importante

essere in grado di dimostrare che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso. Per cui, obiettivo della società deve essere quello di creare una struttura che sia in grado di gestire ed utilizzare ai propri fini (controllo sull'applicazione del Modello) i flussi informativi provenienti dalle varie funzioni aziendali che rientrano nelle aree a rischio commissione reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Nella sostanza, l'Organismo di Vigilanza svolge, tra i suoi compiti istituzionali, alcune attività tipiche di *internal auditing*, in particolare la così detta *assurance*, ovvero un obiettivo esame delle evidenze, allo scopo di ottenere una valutazione indipendente dei processi di gestione del rischio, di controllo o di *governance* dell'organizzazione.

Il giudizio di idoneità dell'attività di vigilanza da parte dell'Organismo, operato dal giudice penale, potrà senza dubbio considerare premiante l'adozione di un valido e riconosciuto approccio metodologico nello svolgimento di tale attività.

Avendo, quindi, come obiettivo una completa funzionalità del Modello e dell'Organismo di Vigilanza quale esimente nel caso di commissione di reati, per individuare un O. di V. idoneo ai fini del Decreto non è necessario guardare al numero di componenti dell'organismo stesso, ma agli strumenti operativi di cui dispone, premesso che per strumenti si intende: a) sede adeguata e supporti informatici con i quali operare (postazione dedicata collegata in rete con le principali funzioni aziendali; indirizzo di posta elettronica per ricevere ed inviare i flussi informativi; ecc...); b) rapporti continui con soggetti interni all'azienda; c) consulenti legali; d) adeguato budget finanziario³; e) procedure aziendali relative alle aree a rischio

³ L'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di adeguate risorse finanziarie, al fine di garantire e rendere concreto quell'autonomo "potere di iniziativa e di controllo" che il d.lgs. 231/01 gli riconosce. Difatti l'art. 6, co. 1, lett. b) del d.lgs. 231/01 nello stabilire che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" fa implicito riferimento proprio alla necessità, tra le altre, che a tale soggetto sia riconosciuta piena autonomia finanziaria mediante la predisposizione di un congruo budget aziendale. Sul punto le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" emanate da Confindustria e aggiornate a marzo 2014, sottolineano come "nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei

aderenti al contenuto del Modello e contenenti adeguati flussi informativi verso l'O. di V.

La necessità di numerose conoscenze in capo all'O. di V., anche a causa dei numerosi reati da cui discende la responsabilità dell'Ente, non può essere considerato un ragionamento idoneo a sostenere la necessità di un organo composto da un soggetto per ogni materia giuridica di cui alle diverse aree a rischio commissione reati. D'altra parte è previsto che l'O. di V. debba essere dotato di un budget: a che cosa dovrebbe servire la dotazione di risorse finanziarie se non per richiedere consulenze specialistiche (anche permanenti) su questioni rilevanti? L'O. di V. ha la facoltà di avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione tecniche necessarie per lo svolgimento di particolari verifiche.

Infatti, l'O. di V. non può limitare le proprie competenze all'area giuridico finanziaria, dovendo estendere la propria vigilanza anche sul rispetto del Modello destinato a rafforzare il sistema di sicurezza adottato dall'Ente. Il che non significa, come accennato poco sopra, che l'O. di V. debba possedere specifiche competenze tecniche in materia di sicurezza sul lavoro, dal momento che la valutazione dei rischi e la supervisione sulla gestione degli stessi non rientrano di per sé nel Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01, essendo quindi sufficienti che nell'O. di V. vi siano competenze di natura giuridico organizzativa sugli obblighi di legge e le *best practices* in materia di sicurezza sul lavoro.

Le attività che tale Organo è, quindi, chiamato ad assolvere ai fini del d.lgs. 231/01 sono: vigilare sull'effettività del Modello; disamina della sua adeguatezza; mantenimento della funzionalità del Modello; aggiornamento; proposte di adeguamento; verifica delle soluzioni proposte.

compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte)" (pag 61). Sullo stesso punto si sono espressi, con giurisprudenza ormai consolidata, sia i giudici di merito che la Corte di Cassazione.

8.1.2. Svolgimento dell'attività di controllo.

Per lo svolgimento di tali attività, come saranno più avanti meglio dettagliate, l'O. di V. si avvarrà di una struttura operativa interna all'Ente.

8.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.

I principali requisiti dell'Organismo sono (come sarà stabilito più dettagliatamente nel Regolamento dell'O. di V.):

- 1) autonomia e indipendenza (il pagamento di un compenso non costituisce causa di "dipendenza"), in quanto nonostante sia un soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali, non si trova nei confronti di questi o di altri soggetti interni alla Società in alcuna situazione di incompatibilità;
- 2) professionalità (bagaglio di strumenti tecnici), poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale e, più in particolare, penalistica;
- 3) onorabilità, cioè mancanza in capo ai soggetti che lo compongono di precedenti penali, procedimenti penali pendenti;
- 4) inerenza, in quanto soggetto intraneo, alla Società da vigilare;

- 5) continuità d'azione (struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello), in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Tali requisiti devono e possono essere posseduti non solo dalla persona fisica che costituisce formalmente l'Organismo di Vigilanza, ma anche dagli altri soggetti che costituiscono la "dotazione" di cui usufruisce l'O. di V. per lo svolgimento della propria attività di controllo.

8.3. Le cause di incompatibilità.

Inoltre, il soggetto nominato deve attestare, con propria dichiarazione scritta all'atto del conferimento dell'incarico, l'assenza di cause di incompatibilità.

Sono cause di incompatibilità:

- l'essere membri esecutivi e/o non indipendenti dell'organo amministrativo di TMC ITALIA S.p.A.;
- aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo triennio, con entità con le quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti tipizzati dalla vigente normativa in materia di "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 legge 29 settembre 2000 n. 300". Su questo punto si precisa che si ritiene che tale requisito debba essere valutato in concreto, verificando se – a prescindere da eventuali legami del singolo membro con l'ente vigilato – l'Organismo abbia effettivamente agito in modo indipendente. Così argomentando, si comprende come possa essere non solo contrario alla filosofia del Decreto, ma anzi auspicabile che l'Organismo di Vigilanza possa essere composto anche da soggetti in passato legati alla società,

i quali – in ragione della pregressa conoscenza dell’azienda e del suo funzionamento – potranno svolgere il loro ruolo con maggior efficacia.

8.4. Competenze giuridiche dell’Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento alle competenze giuridiche dell’Organismo, inteso come struttura complessa, non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l’attività dello stesso ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l’utilizzo di risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna.

8.5. Rapporti tra l’Organismo di Vigilanza e la società “controllata”.

Il massimo vertice societario, pur con l’istituzione dell’Organismo ex d.lgs. n. 231/2001, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all’adozione ed all’efficacia del Modello, nonché all’istituzione dell’Organismo di Vigilanza (art. 6, c. 1, lett. a) e b)).

Sono anche previste cause di ineleggibilità per i membri dell’Organo di Vigilanza per aver riportato condanne comportanti l’interdizione dai pubblici uffici.

L’Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata minima di 3 anni.

TMC ITALIA S.p.A. ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo monocratico, supportato da un’adeguata struttura organizzativa che nel suo complesso possiede adeguate competenze professionali, costituendo così un Modello ed un Organismo di Vigilanza rispondente ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/01 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

Il Consiglio di Amministrazione valuta annualmente, in occasione della verifica sull’adeguatezza del Modello, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza, valutando l'eventuale revoca dell'incarico.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è anche indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

8.6. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte,
- coinvolgere negli *audit* anche direttamente i referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dalle diverse funzioni e dall'Consiglio di Amministrazione, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di *business*, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;

- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a: eventuali criticità delle misure previste dal Modello, violazioni delle stesse, qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato: la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello; le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; l'evidenza delle varie attività svolte; la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- verificare che tutti i responsabili di funzioni o aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- controllare che sia assicurata la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del Decreto;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.

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

8.7. Doveri dell'Organismo di Vigilanza.

Compete all'Organismo predisporre un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, ecc...).

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione. In particolare l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato al Consiglio di Amministrazione, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce, con relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, sul risultato del proprio operato, al termine di ogni semestre;
- informa costantemente del proprio operato il Consiglio di Amministrazione, con immediatezza nelle ipotesi di accadimento di fatti che evidenzino gravi violazioni del Modello e, in genere, del sistema di controllo;
- riferisce annualmente, tramite il Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello.

8.8. Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.

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

Infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre essere retribuito in maniera congrua.

8.9. Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Di seguito sono elencati in maniera schematica i poteri ed i compiti di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza di TMC ITALIA S.p.A.:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza

sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;

- mantenere i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Consiglio di Amministrazione;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore di TMC ITALIA S.p.A.;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare 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 l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01, della l.

81/2008, del d.lgs. 152/2006, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;

- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'attenzione dell'Consiglio di Amministrazione; eventuali spese straordinarie, non contemplate dal documento revisionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione dell'Consiglio di Amministrazione;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel d.lgs. 231/07.

8.10. Profili penali della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

Fermo restando il generale dovere di vigilanza dell'Organismo e l'impossibilità per l'ente di beneficiare dell'esonero dalla responsabilità nel caso in cui vi sia stata omessa vigilanza, sembra opportuno effettuare alcune considerazioni relative all'eventuale insorgere di una responsabilità penale in capo all'Organismo in caso di commissione di illeciti da parte dell'Ente a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

La fonte di detta responsabilità potrebbe essere individuata nell'art. 40, co. 2, c.p. e, dunque, nel principio in base al quale "non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo". Pertanto, l'Organismo di vigilanza potrebbe risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dall'Ente, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione del Modello organizzativo allo stesso attribuito.

Al riguardo, però, è opportuno tenere presente che l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita: esso, e la responsabilità

penale che ne deriva ai sensi del citato art. 40, c. 2, c.p., sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto.

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'Organismo di Vigilanza sembra evincersi che ad esso siano attribuiti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento e all'osservanza del Modello, curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento. L'attribuzione all'Organismo di compiti di impedimento dei reati non si concilia con la sostanziale assenza di poteri impeditivi, giacché l'Organismo non può neppure modificare, di propria iniziativa il Modello esistente, assolvendo, invece, un compito consultivo dell'organo dirigente cui compete il compito di modificare il Modello.

Peraltro, l'obbligo di impedire la realizzazione dei reati equivarrebbe ad attribuire compiti e doveri simili a quelli che, nel nostro ordinamento, ha la Polizia Giudiziaria. Va, infine, sottolineato che, neanche in capo ai Pubblici Ufficiali ed agli incaricati di pubblico servizio che, a differenza dell'Organismo di Vigilanza, hanno il dovere di segnalare all'Autorità Giudiziaria i reati di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività, non è previsto l'obbligo di impedire la realizzazione dei suddetti reati.

9. FLUSSI INFORMATIVI

9.1. Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni aziendali a rischio reato, come verranno di seguito individuate, hanno l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità e le anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali, a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato di cui al Decreto;
- i *report* riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- tutte le notizie e la documentazione così come indicato nelle diverse procedure previste nella parte speciale del presente Modello.

9.2. Modalità e formalità delle informative.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo tale 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 o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ovviamente, anche in armonia con il sistema di controlli interni e della gestione dei rischi, tutti i flussi informativi devono essere accurati, completi, tempestivi, coerenti, trasparenti e pertinenti.

9.3. Legge 30 novembre 2017, n. 179 (*Whistleblowing*)

Con l'entrata in vigore della legge sul *Whistleblowing*, il Legislatore ha dato vita ad una proposta che tende al rafforzamento della tutela, per discriminazioni o ritorsioni, dei lavoratori pubblici o privati che intendono segnalare illeciti.

Il testo che disciplina la segnalazione di violazioni sostituisce l'art. 54-*bis* del Testo Unico del Pubblico impiego prevedendo una protezione del dipendente pubblico che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potendo il medesimo subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (tra l'altro sanzioni, licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici) ovvero essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

Le segnalazioni in questione, possono essere indirizzate sia al responsabile interno della struttura aziendale preposto alla prevenzione della corruzione e della

trasparenza, sia all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), oppure direttamente all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile a seconda della natura della segnalazione.

L'ANAC, con l'apporto del Garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida in merito alle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo altresì strumenti di crittografia riguardanti il contenuto della denuncia e la relativa documentazione in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le tutele contro atti ritorsivi o discriminatori sono state altresì estese ai dipendenti di enti pubblici economici e ai dipendenti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico nonché a dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi alla pubblica amministrazione.

Tra le peculiarità della nuova disciplina è stato confermato il divieto di rivelare l'identità del segnalante (*whistleblower*) il cui nome è protetto:

- in caso di processo penale, nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale (obbligo di segreto);
- in caso di processo contabile, dal divieto di rivelarne l'identità fino alla fine della fase istruttoria;
- in caso di processo amministrativo, dal divieto di rivelarne l'identità senza il suo consenso.

Qualora venga provato che il dipendente è stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione, quest'ultimo ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno ed al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Il rischio di un uso distorto dello strumento del *whistleblowing* è stato mitigato dal legislatore con l'annullamento di qualsiasi tutela nel caso in cui il segnalante sia condannato, anche in primo grado, in sede penale per calunnia, diffamazione o altri

reati simili commessi mediante la segnalazione ovvero qualora venga accertata la sua responsabilità civile per colpa o dolo grave.

9.4. Sistema di *Whistleblowing* nel Modello ex D.Lgs 231/01

La legge in questione è costituita da tre articoli.

I primi due distinguono l'ambito di applicazione, pubblico e privato, differenziando così la tutela del dipendente. È bene sottolineare che la disciplina del settore pubblico si applica anche alle imprese private che forniscono beni e servizi e che realizzano opere in favore della pubblica amministrazione.

Quello che più ci interessa analizzare in questa sede è il settore privato, disciplinato dall'articolo 2. Il legislatore ha previsto un meccanismo di tutela del dipendente solo nel caso in cui l'azienda adotti un Modello Organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001, introducendo una modifica all'art 6 del D.Lgs 231/2001 attraverso l'inserimento di tre commi (2-bis, 2-ter, 2-quater) ed attuando una distinzione tra gli enti che hanno adottato un Modello Organizzativo e quelli sprovvisti.

In virtù di tale riforma, rilevanti sono le novità introdotte nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti.

Infatti, il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 dovrà adesso prevedere:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti 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; per tale ragione infatti, non si parla più di "obbligo" di segnalazione, ma di canali che "consentano" di segnalare.

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Il Modello dovrà tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

- ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni;
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di *whistleblowing*;
- alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

Il Modello Organizzativo dovrà pertanto essere adeguatamente implementato ed integrato con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

TMC ITALIA, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

Tale divulgazione riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle categorie anzidette, cioè dipendenti, sia se si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti invece, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti consegnati di regola al neo assunto, il Modello Organizzativo e il testo attuale del d.lgs. 231/01.

Tali soggetti dovranno rilasciare a TMC ITALIA una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati unitamente all'impegno ad osservare le prescrizioni.

10.1. Modalità di diffusione.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello, al rispetto e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il presente schema:

- personale direttivo: seminario informativo; nota informativa a personale *neoassunto* con funzione direttiva; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.
- altro personale: diffusione di una nota informativa interna; nota informativa al personale *neoassunto*; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

TMC ITALIA provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite, alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile una copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello.

Ai dipendenti verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento direttamente sull'intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile su internet.

I programmi informativi e i contenuti delle note informative saranno preventivamente comunicati con l'Organismo di Vigilanza.

10.2. Diffusione del Modello verso l'esterno della Società.

Nelle lettere d'incarico ai soggetti esterni a TMC ITALIA, saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello. Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, potranno essere istituiti all'interno di TMC ITALIA dei sistemi di valutazione e selezione dei collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica di coloro che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello.

10.3. Formazione.

Tutti i Destinatari devono essere formati ed informati in merito al d.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente Modello da parte di TMC ITALIA ed a tutto ciò che questo comporta.

TMC ITALIA cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione ai Destinatari legati all'ente da un rapporto organico di lavoro subordinato o da un vincolo collaborativo continuativo, incaricando all'uopo personale esterno qualificato.

I Destinatari vanno formati al momento della loro assunzione o comunque entro sei mesi dalla stessa; ogni ventiquattro mesi, inoltre, occorre sottoporre tutti i Destinatari ai corsi di aggiornamento.

A tal fine si individuano quattro distinte modalità di tenuta dei corsi, differenziate sulla base delle mansioni ricoperte dai Destinatari, ovvero: organi apicali, organi di controllo, dipendenti amministrativi e dipendenti operativi.

Corso di formazione agli organi apicali.

Destinatari del corso: gli amministratori, i direttori generali e gli eventuali liquidatori (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex d.lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del d.lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'Ente;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il d.lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);

- analisi dettagliata delle specifiche aree di rischio - in relazione all'Ente - di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei Protocolli di Prevenzione previsti nel presente Modello;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra organi dirigenziali e organismo di vigilanza;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del Modello all'O. di V., con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'O. di V. stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo agli organi dirigenziali in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;

Corso di formazione agli organi di controllo.

Destinatari del corso: i Sindaci (in quanta di soggetti investiti di poteri di vigilanza).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del d.lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'Ente;
- illustrazione dettagliata del codice etico;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il d.lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate in ambito di reati societari oggetto di verifica da parte del Collegio Sindacale (casistica);

- analisi dettagliata delle aree di rischio di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente Modello per i reati suddetti;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del Modello all'O. di V., con particolare riferimento all'obbligo gravante Sui destinatari di segnalare all'O. di V., stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo agli organi di controllo in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;

Corso di formazione ai Dipendenti Amministrativi.

Destinatari del corso: i Dipendenti che rivestono mansioni commerciali e/o amministrative e/o impiegatizie (in quanta di potenziali soggetti attivi dei reati ex d.lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del d.lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'Ente;
- illustrazione dettagliata del Codice Etico;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il d.lgs. 231/01 e le fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);

- analisi dettagliata delle aree di rischio di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente Modello;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra dipendenti amministrativi e Organismo di Vigilanza con particolare riferimento all'obbligo di riferire all'O. di V., eventuali anomalie riscontrate negli ordini loro impartiti dagli organi apicali;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del Modello all'O. di V., con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'O. di V., stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo ai dipendenti amministrativi in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;

Corso di formazione ai Dipendenti Operativi.

Destinatari del corso: i Dipendenti che rivestono mansioni operative svolgendo i servizi presso i clienti/committenti (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex d.lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del d.lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'Ente;
- illustrazione dettagliata del Codice Etico;

- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il d.lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
- analisi dettagliata delle aree di rischio - inerenti le mansioni dei dipendenti operativi – di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione - inerenti le mansioni dei dipendenti operativi - previsti nel presente Modello;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione - inerenti le mansioni dei dipendenti operativi - alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra dipendenti operativi e organismo di vigilanza, con particolare riferimento all'obbligo di riferire all'O. di V. eventuali anomalie riscontrate negli ordini loro impartiti dagli organi apicali e/o dipendenti amministrativi;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del Modello all'O. di V., con particolare riferimento all'obbligo gravante Sui destinatari di segnalare all'O. di V., stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo ai Dipendenti Operativi in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;

Terminata la fase espositiva, tutti i destinatari del corso sono tenuti a sottoporsi a test nominativo di verifica di apprendimento, composto da quesiti a risposta alternativa sugli argomenti esposti; una percentuale di errore superiore al 50% impegna il verificato ad una successiva formazione, non valevole come aggiornamento obbligatorio.

Al termine di ogni lezione tutti i partecipanti sono tenuti a firmare un foglio presenze.

L'omessa organizzazione e/o partecipazione ai corsi di formazione ed informazione comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da TMC ITALIA prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e TMC ITALIA a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare le regole di comportamento previste dal presente Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da TMC ITALIA in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati a TMC ITALIA.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a: intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo; posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica al Consiglio di Amministrazione.

11.1 I provvedimenti sanzionatori.

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01.

11.1.1 Tipologia di sanzioni.

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

nei casi in cui vengano violate le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. mancata osservanza delle procedure scritte, omissione dell'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza nei casi prescritti) o vengano adottate, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;

- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;

nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio venga tenuto un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto;

- licenziamento senza preavviso;

nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, venga tenuto un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Nel caso di soggetto che rivesta una posizione apicale nell'Ente, le sanzioni previste sono di tipo societario, cioè quelle previste dalla normativa societaria, ovvero di tipo contrattuale e, secondo la gravità o la ripetizione della violazione od omissione, vanno dalla semplice contestazione ufficiale sino alla interruzione del rapporto deliberata dall'organismo competente e alla richiesta dei relativi danni.

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/01.

11.2 Condotte sanzionabili.

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare le condotte che comportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazione dei principi etico - comportamentali contenuti nel Codice Etico

- violazione delle regole circa la diffusione del Codice Etico, la formazione e l'informazione dei Destinatari e dei Terzi
- violazione dei doveri discendenti sui Destinatari in forza del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in merito alla commissione di condotte sanzionabili ovvero di fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello
- omessa diffusione del sistema disciplinare
- omessa e/o scorretta applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente sistema disciplinare.