

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

TECNA SOC. CONS. A R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS.231/2001**

PARTE GENERALE

Rev. 6 del 14.12.2023

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

1	PREMESSA.....	4
2	FINALITÀ	5
3	CONTENUTO E STRUTTURA DEL MODELLO	6
4.	DESTINATARI DEL MODELLO.....	7
5.	CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI.....	8
6	VALUTAZIONE DEI RISCHI E DEFINIZIONE CAPISALDI DEL MODELLO 231	10
6.1	PREMESSA METODOLOGICA.....	10
6.2	ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ	10
6.3	ANALISI DEL RUOLO DI TECNA	11
6.4	CAPISALDI DEL MODELLO	11
6.5	ATTIVITÀ SENSIBILI	11
7	RAPPORTI I TRA IL MODELLO ED IL CODICE ETICO	12
8	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	13
8.1	ORGANI SOCIETARI	13
8.2	REVISORE LEGALE DEI CONTI	14
8.3	DEFINIZIONE DI RESPONSABILITÀ, UNITÀ ORGANIZZATIVE	14
8.4	PROCURE, DELEGHE DI RESPONSABILITÀ E DI POTERI DI SPESA.....	14
8.5	PRASSI E PROCEDURE	15
8.6	IL CONTROLLO DI GESTIONE	16
9	IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	16
9.1	IN PARTICOLARE IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO SI BASA SUI SEGUENTI PRINCIPI:	17
9.2	I SISTEMI ED I LIVELLI DEI CONTROLLI.....	18
10	SEGNALAZIONE DI ILLECITI RIENTRATI NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA C.D. DISCIPLINA WHISTLEBLOWING	19
11	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
11.1	CONNOTAZIONE	19
11.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
11.3	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	24
	A. Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza.....	24
	B. Obblighi informativi da parte del gestore delle segnalazioni whistleblowing.....	26
	C. Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza	26

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

11.4	INDIPENDENZA	26
12	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO	27
12.1	LA COMUNICAZIONE INIZIALE	27
12.2	LA FORMAZIONE.....	27
12.3	SELEZIONE ED INFORMAZIONE A CONSULENTI E PARTNER.....	28
13	SISTEMA DISCIPLINARE	28
13.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	28
13.2	CRITERI DI VALUTAZIONE	29
13.3	ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	29
13.4	PROCEDURE APPLICATIVE	30
13.5	SANZIONI.....	30
13.5.1	PER I DIPENDENTI NON DIRIGENTI	30
13.5.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI	33
13.5.3	MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	35
13.6	MODIFICHE AL SISTEMA DISCIPLINARE	36
14	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	36

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

1 PREMESSA

TECNA Soc. Cons. a. r. l. (C.F. e P. Iva 00206820284) è una Società consortile a responsabilità limitata, con sede legale in Via Croce Rossa, 56, 35129 Padova.

TECNA progetta ed eroga servizi formativi nei settori artigianale, industriale e terziario. TECNA partecipa, come soggetto presentatore o in partnership con altre organizzazioni, a bandi pubblici finalizzati al finanziamento delle attività, siano essi a livello provinciale, regionale, nazionale, europeo.

TECNA, inoltre, progetta ed eroga servizi di “innovazione per lo sviluppo”: servizi di elaborazione dati; servizi in materia di organizzazione amministrativa, produttiva e commerciale; servizi di consulenza in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ambiente, qualità, innovazione e di progetti comunitari, organizzazione di manifestazioni ed eventi.

TECNA opera sul libero mercato, offrendo i propri servizi a imprese, privati, pubbliche amministrazioni.

TECNA è consapevole di svolgere un ruolo rilevante rispetto allo sviluppo economico e sociale e al benessere delle comunità in cui è presente. La missione è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso la fornitura di servizi e prodotti di alta qualità, nel rispetto di tutti i legittimi portatori di interesse (c.d. *stakeholder*).

L'azione di TECNA si ispira ad alcuni valori fondanti. Nell'erogazione dei corsi di formazione e nella prestazione dei servizi di consulenza sopra richiamati, trovano spazio ed applicazione:

- a) il valore dell'**affidabilità**, in virtù del quale viene promesso solo quello che si riesce ad attuare e ciò che viene attuato si svolge in un clima di accettazione, rispetto reciproco e fiducia;
- b) il valore della **trasparenza**, che induce a dichiarare, a comunicare ed a diffondere le regole, le responsabilità, i ruoli degli attori coinvolti nella erogazione del servizio; esso si traduce in esplicite dichiarazioni di impegni, che utilizzano lo strumento del patto e del contratto per avere maggiore visibilità;
- c) il valore delle **pari opportunità** e l'attenzione alla parità di genere, grazie ai quali si pratica e si consolida il rispetto delle differenze e si valorizzano le specificità personali;
- d) il valore della **reciprocità**, che riconosce all'altro i diritti e le attenzioni che ciascuno vuole per sé ed afferma il principio di non fare all'altro ciò che non si vuole che sia fatto a se stessi; la reciprocità ha a che fare con il rispetto, l'ascolto e la conoscenza dell'altro;
- e) il valore della **creatività** e dell'**innovazione**, che riconosce diritto di cittadinanza alla molteplicità dei linguaggi espressivi, ai diversi stili di comunicazione ed alla ricerca di soluzioni innovative in ambito didattico ed organizzativo;
- f) il valore dello **scambio** tra persone, tra gruppi, tra istituzioni, dove la formazione diventa un catalizzatore che favorisce il dialogo, l'interazione, la costruzione di progetti condivisi, la creazione di un tessuto connettivo in contesti poveri di relazioni.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

TECNA offre pertanto le seguenti tipologie di servizi:

A. FORMAZIONE

Tale area comprende la formazione di aggiornamento tecnico, professionale, organizzativo, rivolta alle imprese; promozione culturale e sociale, per la valorizzazione professionale e l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani ed adulti occupati e non; dei giovani ed adulti emarginati o a rischio di emarginazione, onde favorirne l'integrazione sociale; per le pari opportunità anche nel campo del lavoro; per la formazione dei formatori.

Tali servizi sono condotti con modalità convenzionali, ancorché attuati con metodologie innovative e forniti con gli adeguati servizi di supporto.

Vengono anche erogati servizi di formazione a distanza, attraverso utilizzo di apposite piattaforme, sia di proprietà che in licenza. La gestione ed erogazione dei servizi può avvenire in conto proprio e per conto terzi.

B. SERVIZI DI CONSULENZA

Tale area comprende i servizi innovativi di supporto, assistenza, progettazione e consulenza - anche attraverso definizione di buone pratiche, analisi, valutazioni, verifiche e piani di adeguamento - in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ambiente, qualità, innovazione e di progetti comunitari, organizzazione di manifestazioni ed eventi, in materia di organizzazione amministrativa, produttiva e commerciale; e inoltre nel campo di progetti d'innovazione e di ricerca, comunitari, nazionali, regionali e provinciali. La gestione ed erogazione dei servizi può avvenire in conto proprio e per conto terzi.

Nell'ottica di una gestione sempre più efficiente e trasparente, la Società si è dotata di un modello organizzativo e di idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione della Società approva con specifico verbale il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, predisposto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 231/2001 ed il relativo Codice etico che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

2 FINALITÀ

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

1. Fornisce indicazioni sui contenuti del D.LGS. 231/2001, che introduce nel nostro ordinamento giuridico una *responsabilità amministrativa delle Società* e degli enti, per i *reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da propri esponenti, collaboratori, consulenti, o da propri dipendenti*.
2. Indirizza le attività aziendali affinché siano in linea con la normativa e indica le modalità di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

In particolare si propone di:

- ✓ Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società in attività previste dal Decreto Legislativo

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

231/2001, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'azienda (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o se quest'ultimo è stato commesso nel suo interesse);

- ✓ Ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari alle disposizioni di legge ed ai principi cui la Società intende attenersi nel compimento della propria missione aziendale;
- ✓ Esporre tali principi ed esplicitarli;
- ✓ Assicurare azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti in relazione al Decreto Legislativo 231/2001, nonché la formazione dei collaboratori alla corretta realizzazione dei loro compiti, al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- ✓ Prevedere delle sanzioni a carico dei soggetti, che siano individuati quali destinatari del presente Modello e che lo abbiano violato, ovvero abbiano commesso un illecito sanzionabile ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

3 CONTENUTO E STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto Legislativo 231/2001 nonché sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria e, ove necessario e/o opportuno, da altre associazioni di settore.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire i reati considerati dal Decreto, sono state tenute in considerazione anche i seguenti principi:

1. l'organizzazione deve redigere idonee procedure in relazione alle attività aziendali nelle quali vi è possibilità di commissione di reati; tali procedure devono consentire, al massimo grado possibile, di prevedere e contenere l'eventualità di commissione dei reati, altresì consentendo la tracciabilità dei processi decisionali;
2. l'organizzazione deve prevedere una attività di supervisione interna alle strutture/funzioni operative delle modalità con le quali i processi di controllo sono implementati, dei tempi di esecuzione, dei modi in cui vengono adottati i provvedimenti necessari;
3. l'organizzazione deve prevedere, compatibilmente con la propria struttura, la separazione tra la funzione operativa e quella autorizzativa;
4. il processo di monitoraggio del sistema deve essere adeguatamente documentato.

Il presente documento ha per oggetto:

1. i contenuti del D.Lgs. 231/2001, l'identificazione dei reati e dei soggetti interessati;
2. l'individuazione e la valutazione delle aree di attività più esposte alle conseguenze giuridiche previste dal Decreto;
3. il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutela della Società;
4. i principi e requisiti del sistema dei controlli;
5. le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza e Controllo;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

6. le modalità di comunicazione e formazione;
7. il sistema disciplinare.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti dello Statuto, i principi di gestione e amministrazione della Società e la sua struttura organizzativa e le norme procedurali interne e dei sistemi di controllo in essere, in particolare per quanto riguarda il Sistema di Gestione della Qualità secondo lo standard UNI EN ISO 9001:2018, nell'area Formazione.

Il Modello consta di una Parte Generale, che illustra il contesto normativo di riferimento, gli obiettivi, le linee di struttura e le modalità di implementazione dello stesso e di una Parte Speciale, relativa alle tipologie di reato presupposto.

In particolare, la Parte Generale esamina le seguenti componenti della Società ed i relativi protocolli:

- a) sistema organizzativo;
- b) sistema di procure e deleghe;
- c) prassi e procedure;
- d) sistema dei controlli;
- e) Codice etico;
- f) sistema disciplinare;
- g) modalità di comunicazione e formazione.

Il Modello, nella Parte Speciale, esamina le fattispecie di reato presupposto, identifica le aree in cui sussiste un rischio di commissione di reato e valuta i sistemi di controllo di tali attività. Si sostanzia nelle schede reato e nella mappa dei rischi attività sensibili.

Con "Modello" si intende quindi il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (Parte Generale e Parte Speciale) ed in particolare il presente documento, con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, i poteri di firma, le deleghe, le istruzioni, le circolari, ed altri documenti in esso richiamati tra cui, in particolar modo, il Codice etico.

4. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e pertanto:

- a) i componenti degli organi sociali e, più in generale, gli Esponenti Aziendali;
- b) i soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza;
- c) il soggetto incaricato della Revisione Legale dei Conti;
- d) i dipendenti;
- e) i fornitori di beni o servizi in forza dei contratti di fornitura sottoscritti con l'Azienda;
- f) i consulenti esterni ed i partner commerciali e/o finanziari.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Per esponente/i aziendale/i si intendono, come di volta in volta in carica: i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, eventuali Responsabili (con Procura) e qualsiasi altro soggetto in posizione apicale che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, gestione, controllo della Società, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

A tal fine, si ricorda che, ai fini del predetto Decreto Legislativo, si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

5. CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la previsione di una responsabilità amministrativa per le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Tale responsabilità si fonda sulla commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di uno dei c.d. reati presupposto da parte di soggetti che si trovano con l'ente stesso in particolari relazioni di direzione o collaborazione.

Si tratta di una forma di responsabilità aggiuntiva e autonoma rispetto alla tradizionale responsabilità penale personale gravante sull'autore del reato, che comporta l'applicazione a carico dell'ente di sanzioni che coinvolgono direttamente il patrimonio societario e gli interessi economici dei soci.

Sono infatti previste **sanzioni pecuniarie** e **sanzioni interdittive** all'esercizio dell'attività nel suo complesso o limitatamente ad alcune "aree" quali, a titolo esemplificativo: sospensione di licenze o concessioni, interdizione dai rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione, divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, esclusione da finanziamenti, contributi, sussidi o da altre agevolazioni. Il Decreto prevede infine le sanzioni accessorie della **confisca** e della **pubblicazione della sentenza**.

L'applicabilità nei confronti dell'ente dell'apparato disciplinare previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 è subordinata all'accertamento dei seguenti elementi costitutivi dell'illecito:

1. la realizzazione di un "reato-presupposto", ricompreso nel catalogo del Decreto;
2. la riconducibilità del reato-presupposto a uno dei soggetti apicali o a uno dei soggetti da questi dipendenti;
3. la commissione del reato-presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

I soggetti presi in considerazione dal Decreto sono:

- ✓ persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dello stesso, che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale; nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (persone in posizione "apicale");
- ✓ persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale".

Ulteriore condizione perché l'ente sia considerato responsabile è che il reato sia stato commesso **nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio** (l'aver agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" esclude la responsabilità dell'ente).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Il Decreto prevede tuttavia che l'ente sia esente da responsabilità nel caso in cui riesca a dimostrare:

- in caso di reato-presupposto realizzato da un soggetto apicale:
 - a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello concretamente verificatosi;
 - b) che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - c) che gli autori del reato lo hanno commesso eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione;
 - d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- in caso di reato-presupposto realizzato da un soggetto subordinato, l'Ente è responsabile se la realizzazione del reato-presupposto è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza: l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello concretamente verificatosi.

I criteri che in TECNA consentono di individuare e di identificare i soggetti in posizione apicale sono così sintetizzati:

1. collocazione gerarchica al vertice della Società;
2. assegnazione di poteri di spesa e di deleghe che consentano di svolgere talune attività, anche verso l'esterno, con un certo margine di autonomia.

I predetti requisiti devono sussistere congiuntamente e non sono alternativi.

È pertanto possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'*organigramma aziendale* al quale si rinvia (documento che deve intendersi parte integrante e sostanziale del presente Modello, nelle sue versioni via via aggiornate).

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) prevedere in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, a scoprire e ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Inoltre, l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

6 VALUTAZIONE DEI RISCHI E DEFINIZIONE CAPISALDI DEL MODELLO 231

6.1 PREMESSA METODOLOGICA

È stato preliminarmente analizzato il contesto aziendale e sono stati identificate le aree maggiormente esposte al rischio di verificazione di uno dei reati presupposto, e si è determinata l'entità dei rischi rilevanti.

In particolare, si è provveduto a:

- a) approfondire i contenuti e l'interpretazione della normativa, nonché le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- b) effettuare una ricognizione per verificare se esistono ambiti aziendali dove, in assenza di tutele, è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- c) predisporre un'apposita mappa delle aree di potenziale "rischio 231";
- d) valutare l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organi societari e organizzazione interna, procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa, protocolli generali, procedure e principi comportamentali) nonché della contrattualistica che disciplina lo svolgimento delle attività sociali;
- e) identificare i principi ed i requisiti del sistema dei controlli;
- f) valutare il "rischio 231", in base al reato, alla probabilità di accadimento ed al suo peso e impatto.

L'individuazione delle aree a rischio e la procedimentalizzazione delle attività consente:

- a) di sensibilizzare dipendenti e management sulle aree a rischio ed evidenziare i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione;
- b) di esplicitare da parte della Società la ferma condanna di tutte le condotte che integrino le fattispecie di reato prevedendo nel contempo l'applicazione di sanzioni in tali casi;
- c) di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale da un lato a prevenire la commissione dei reati e dall'altro ad intervenire immediatamente in caso di commissione degli stessi.

6.2 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ

Le attività svolte da TECNA sono riconducibili a queste distinte tipologie:

- Attività costituenti l'oggetto sociale (o business) della Società: progettazione e gestione attività di formazione; studi, ricerche; gestione elaborazione dati; progettazione e realizzazione materiali didattici e pubblicazioni diverse; organizzazione di manifestazioni ed eventi; predisposizione di mezzi e servizi in materia di organizzazione amministrativa, produttiva e commerciale, nonché tesi all'ottimizzazione degli ambienti di lavoro in materia di inquinamento e utilizzo delle risorse energetiche; analisi, studi e ricerche relative all'informatica e alla sua applicazione; progetti, consulenza e assistenza su innovazione, qualità, ambiente e sicurezza e progetti d'innovazione e ricerca regionali, nazionali, comunitari, in Italia ed

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

all'estero che costituisce l'oggetto sociale;

- Attività finalizzate al funzionamento della società.

6.3 ANALISI DEL RUOLO DI TECNA

L'analisi dei rischi (identificazione delle fattispecie di reato per ogni attività) è riportata nei seguenti documenti di "Parte Speciale":

- ✓ *MOG speciale;*
- ✓ *Elenco dei reati e "rischi 231".*

In sintesi, il profilo di rischio più significativo riguarda la commissione dei reati societari, dei reati contro la Pubblica Amministrazione, di quelli previsti in tema di salute e sicurezza sul lavoro, dei reati contro la persona, dei reati informatici, dei reati di criminalità organizzata transnazionale, dei reati tributari; tali reati possono essere commessi da soggetti di TECNA direttamente o in concorso con altri soggetti che gestiscono l'attività in *outsourcing*.

6.4 CAPISALDI DEL MODELLO

Per la prevenzione dei reati si adottano i seguenti "capisaldi" (di controllo):

1. Costruzione di meccanismi di coordinamento e verifica dell'erogazione dei servizi

Presenza di Piani della Qualità di commessa, documenti che sono emessi per ogni contratto, nell'area Formazione in conformità al *Sistema di Gestione per la Qualità* (secondo lo standard ISO 9001) per mezzo di un insieme di procedure gestionali atte a definire i criteri di valutazione sia quantitativa che qualitativa del servizio erogato, anche attraverso l'attuazione di audit interni in riferimento a 3 ambiti: impegni contrattuali, qualità del servizio (che terrà conto di prestazioni/tempi e costi), piano della sicurezza (e regolarità manodopera).

2. Verifica che il Fornitore eroghi il servizio di competenza nel rispetto di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

- a) TECNA chiede ai propri Fornitori l'invio di informazioni relative ai capisaldi dei Modelli 231, vale a dire i presidi adottati dalla società nello svolgimento di attività sensibili nell'ambito del contratto di fornitura, nonché i recapiti dell'Organismo di Vigilanza;
- b) TECNA definisce una apposita procedura di gestione.

3. Nelle relazioni con TECNA, i soggetti terzi tra cui Fornitori, consulenti e la stessa Amministrazione Concedente sono chiamati a rispettare principi di condotta nel rispetto del D.Lgs. 231/2001, con previsione di clausola risolutiva per il mancato rispetto degli stessi.

6.5 ATTIVITÀ SENSIBILI

Per TECNA, le attività sensibili ex art. 6 del Decreto vengono di seguito indicate:

1. negoziazione/stipulazione ed esecuzione di contratti cui si perviene mediante trattative/gare pubbliche;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

2. gestione rapporti con la P.A. per il rilascio o l'ottenimento di accreditamenti, autorizzazioni, convenzioni, ecc.;
3. richieste di finanziamenti pubblici, provinciali, regionali, nazionali o comunitari;
4. contatto con Enti Pubblici per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni e, più in generale, di qualsivoglia attività sottoposta al controllo di soggetti pubblici;
5. rapporti con la P.A. nell'ambito del contenzioso legale e tributario;
6. rapporti con le Autorità di Vigilanza (ad es., Garante Privacy, Autorità per la concorrenza ed il mercato, Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture);
7. attività di predisposizione del bilancio di esercizio della Società, delle relative relazioni, e comunque di qualunque comunicazione sociale prevista dalla legge o volontaria;
8. gestione dei flussi finanziari;
9. assegnazione incarichi di collaborazione esterna;
10. rapporti con fornitori e società di service;
11. operazioni sul capitale e destinazione dell'utile;
12. flussi informativi da e nei confronti del revisore contabile e dei soci;
13. attività dell'assemblea (idonea informativa e corretto svolgimento);
14. attività che implicano utilizzo di strumenti e sistemi informatici, collegamenti telematici o trasmissione di dati;
15. gestione della salute e sicurezza dei lavoratori;
16. instaurazione / gestione dei rapporti di lavoro;
17. attività di formazione rivolte a minori.

7 RAPPORTI TRA IL MODELLO ED IL CODICE ETICO

I comportamenti tenuti dai dipendenti ("Dipendenti"), dagli amministratori ("Amministratori"), da coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti, con o senza poteri di rappresentanza della Società ("Consulenti"), nonché dalle altre controparti contrattuali della Società, quali, ad esempio, clienti, fornitori, altri partner ("Partner") devono essere conformi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati presupposto.

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice etico adottato dalla Società, contestualmente alla approvazione del Modello stesso. Occorre, comunque, precisare che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire, in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto Legislativo 231/2001, ha una portata diversa rispetto al Codice etico.

In particolare:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

- il **Codice etico** rappresenta uno strumento nel quale sono contenuti obblighi giuridici e doveri morali che definiscono l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun partecipante all'organizzazione aziendale dell'impresa e che, nel loro complesso, costituiscono un efficace strumento volto a prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili da parte dei soggetti che si trovino ad agire in nome e/o per conto dell'azienda. Il Codice etico **è parte integrante del Modello e viene diffuso a tutti i partner aziendali**: conseguentemente la sua violazione viene considerata come violazione del Modello stesso e la corrispondente sanzione è prevista nella clausola risolutiva espressa inserita nei contratti. Il Codice etico si propone inoltre quale modalità operativa per l'applicazione delle indicazioni e disposizioni contenute nel Decreto;
- il **Modello** risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari fattispecie di reato, ed ha lo scopo di consentire alla Società di fruire della esimente di cui agli art. 6 e 7 del Decreto.

Il grado di esposizione della Società alle conseguenze giuridiche di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 può variare nel tempo, principalmente in ragione di rilevanti variazioni della struttura organizzativa, dell'attività svolta, dell'introduzione di nuove fattispecie di reato. Pertanto, la ricognizione e la mappatura dei rischi devono essere periodicamente monitorate ed aggiornate.

Nel procedere agli aggiornamenti si terrà conto, oltre che dell'eventuale previsione di nuovi reati presupposto, di fattori, quali ad esempio:

1. entrata in vigore di nuove regole e normative che incidano sull'operatività della Società;
2. variazioni degli interlocutori esterni e le modifiche dell'attività;
3. variazioni al sistema interno di organizzazione gestione e controllo;
4. variazioni delle competenze per i vari ruoli e dei mansionari;
5. assunzione di nuovi dipendenti (ad esempio, per eventuali implicazioni relative a "salute e sicurezza sul lavoro").

8 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

In considerazione del quadro che emerge dall'analisi del contesto, dalla valutazione dell'ambiente di controllo e dalla identificazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, sono stati identificati e delineati i sistemi e i meccanismi di prevenzione di cui la Società si è dotata. Se ne riporta l'articolazione nei successivi paragrafi.

8.1 ORGANI SOCIETARI

La Società ha privilegiato, in funzione delle proprie peculiarità, il Modello di Governance c.d. tradizionale: gli organi societari sono previsti nello Statuto vigente e le loro attribuzioni sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

L'Organo Amministrativo ha tutti i poteri di amministrazione della Società che non siano riservati per legge o espressamente riservati dallo Statuto all'Assemblea dei Soci.

La gestione della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Il C.d.A. è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società: restano sottratti alla sua competenza solo le materie espressamente devolute dalla legge all'assemblea dei soci.

Il C.d.A. può nominare uno o più direttori tecnici e/o amministrativi, determinandone poteri e attribuzioni.

Al **Presidente del C.d.A.**, spettano:

- La firma e la rappresentanza legale, anche in giudizio;
- Il diritto a conferire, a consiglieri o terzi, procure per l'esecuzione di singoli atti deliberati dal Consiglio;
- Convocare e presiedere il C.d.A.;
- proporre al consiglio di amministrazione la nomina e la revoca del/dei direttore/i.

In caso di assenza o di grave impedimento del presidente, la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi spetta, su espressa delega da parte del consiglio di amministrazione, al vicepresidente.

All'**Amministratore Delegato** sono attribuiti i poteri per gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione nell'ambito dell'oggetto sociale della società, ad esclusione di quelli riservati al Consiglio dalla legge e ad esclusione dei seguenti che si intendono riservati in via esclusiva al Consiglio di Amministrazione: acquisto, vendita e permuta di beni immobili e mobili registrati e diritti reali relativi, stipula di locazioni novennali, stipula di contratti di manutenzione, trasformazione e ammodernamento di beni immobili per un corrispettivo superiore ai 15.000 euro, la richiesta di affidamenti bancari, la stipula di mutui e finanziamenti, l'acquisizione e la cessione di partecipazioni societarie e la prestazione e/o il rilascio di garanzie anche reali su beni della società.

8.2 REVISORE LEGALE DEI CONTI

Il Cda ha inoltre nominato un revisore legale dei conti, di cui all'art. 2409 bis del Codice Civile, come previsto per gli organismi accreditati dalla Delibera della Giunta Regionale del Veneto 2120/2015.

8.3 DEFINIZIONE DI RESPONSABILITÀ, UNITÀ ORGANIZZATIVE

La definizione puntuale delle funzioni presenti nel modello organizzativo e le relative responsabilità sono descritte nel Mansionario aziendale.

8.4 PROCURE, DELEGHE DI RESPONSABILITÀ E DI POTERI DI SPESA

Come sopra indicato la Società ha una struttura limitata.

Il conferimento di eventuali procure può avvenire, nei limiti in cui necessario, in ragione delle concrete esigenze operative e, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale.

I procuratori vengono eventualmente individuati con riferimento ai loro ambiti di competenza e alla loro collocazione gerarchica.

Ai fini del Decreto Legislativo 231/2001 va precisato che la procura/delega è condizione necessaria, ma non sufficiente, per considerare il procuratore soggetto apicale.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Fatta eccezione per i destinatari di procure/deleghe, nessun altro collaboratore può sottoscrivere, in qualsiasi forma, atti e/o documenti che impegnino economicamente la Società. In aggiunta alle deleghe predeterminate in funzione del ruolo assunto da taluni soggetti, possono infatti essere conferite anche procure speciali per specifici atti, ovvero assegnati particolari incarichi. Come detto il conferimento di deleghe e procure avviene, eventualmente, in ragione di esigenze operative e, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale; i requisiti essenziali del relativo sistema, ai fini di una efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della società rapporti con la p.a. e le autorità di vigilanza, devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
- le deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti nella società;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco i poteri del delegato;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- dalla posizione nell'organigramma del soggetto delegato deve risultare con chiarezza a chi (organo o individuo) il delegato riporta;
- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna oppure (in caso di collaboratori non dipendenti) di specifico contratto di incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa, richiamando comunque il rispetto del codice etico, del modello organizzativo e dei vincoli posti dai processi di budget, reporting e dalle procedure che presiedono alle operazioni di esecuzione - controllo - monitoraggio delle attività sensibili;
- la procura può essere conferita a persone fisiche oppure a persone giuridiche che agiranno per mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

La società implementerà un flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

8.5 PRASSI E PROCEDURE

Ove le attività vengano esternalizzate, tale esternalizzazione viene organizzata in modo da garantire, anche dal punto di vista contrattuale, che le attività stesse vengano interamente svolte da terzi, sotto la supervisione di soggetti appartenenti alla struttura interna, individuati così come pattuito nella scrittura privata.

La fase decisoria relativa allo svolgimento delle attività e alle modalità (anche economiche) di tale svolgimento è descritta nel già citato Sistema Qualità, nelle procedure che descrivono le modalità operative con cui la Società gestisce i processi individuati come critici quali: la gestione commerciale, il controllo del processo di erogazione dei servizi, gli approvvigionamenti di beni,

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

consulenze e servizi, auditing interno.

8.6 IL CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche 'Controllo di Gestione') della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire al Consiglio di Amministrazione, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole attività aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause per gli opportuni interventi di adeguamento attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget, così come la presenza di flussi formalizzati di reporting al Consiglio di Amministrazione su tali fenomeni, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

Nella successiva fase di consuntivazione, viene verificata dal Consiglio di Amministrazione la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione; qualora emergano scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa, il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

Il sistema e i processi sopra descritti concorrono a garantire l'assoluta trasparenza della gestione economico-finanziaria, che è presupposto indispensabile a prevenire la commissione di numerose fattispecie di reato tra quelle rilevanti ai sensi del Decreto.

9 IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il sistema di controllo si prefigge l'obiettivo di verificare che siano rispettate, dai dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, consulenti ed in genere terzi che abbiano rapporti con la Società, le leggi, i regolamenti, ed in genere le procedure aziendali, segnalando i comportamenti trasgressivi, proponendo i rimedi ed operando, ove di competenza, al fine di prevenire la commissione di reati, anche con riferimento alle disposizioni del Decreto.

L'obiettivo viene perseguito attraverso:

- la preventiva definizione, nella presente parte generale del modello, dei principi ispiratori della struttura di controllo di seguito descritti;
- la valutazione della loro efficacia ed attuazione, effettuata in sede di redazione della mappatura dei rischi;
- il costante monitoraggio da parte dell'organismo di vigilanza della rispondenza ai principi adottati con il presente modello;
- principi ispiratori del sistema organizzativo e autorizzativo.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

I principi ispiratori cui la società si attiene sono:

- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti, all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati;
- coerenza tra poteri autorizzativi e di firma e responsabilità;
- principi ispiratori del sistema di controllo interno.

Con il presente Modello la Società implementa un nucleo procedurale che costituisce la base per il sistema di controllo interno, in particolare per le attività a rischio individuate e indicate in Parte Speciale nell'allegata Mappa dei Rischi, implementando idonei controlli in grado di riportare i rischi emersi a un livello di accettabilità.

9.1 IN PARTICOLARE IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO SI BASA SUI SEGUENTI PRINCIPI:

- a) Chiara assunzione di responsabilità: principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità.
- b) Separazione di compiti e/o funzioni: principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

La separazione può essere tra:

- Attività svolte e loro registrazione contabile,
 - custodia, archiviazione, uso di beni della Società e loro registrazione,
 - autorizzazione ad effettuare un'attività e attività stessa,
 - funzioni amministrative.
- c) Adeguate autorizzazione per tutte le operazioni: principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferito a singole operazioni);
 - d) Adeguate e tempestive documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni (tracciabilità): principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione e le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
 - e) Adeguate procedure interne: presenza di appositi meccanismi di reporting che consentano la sistematica rendicontazione delle operazioni, in particolare per quelle a rischio;
 - f) Previsione di momenti di controllo e monitoraggio, anche a campione: sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato attraverso verifiche indipendenti sulle operazioni svolte sia da parte di persone interne all'organizzazione, ma estranee al processo, sia da parte di persone esterne all'organizzazione, quali ad esempio sindaci e revisori esterni.

Il controllo operativo, sulle attività e sui processi dell'azienda, e contabile, sulla registrazione degli accadimenti aziendali, può avere carattere preventivo o consuntivo. È di fondamentale importanza che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive e le procedure

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, imprudenza, negligenza o imperizia);

- i controlli interni consuntivi siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie attraverso un sistematico monitoraggio dell'attività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo, e in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, è di fondamentale rilevanza il fatto che il sistema di prevenzione sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente.

Questa impostazione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Ne consegue che il predetto sistema di controllo preventivo deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto a imprudenza, negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

Inoltre i controlli interni devono essere implementati in modo tale da garantire in massimo grado l'adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza.

In caso di circostanze particolari rispetto alla vita e alle attività ordinarie della Società, essa implementerà sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi connessi alla peculiarità della circostanza stessa. Ove si manifestasse la necessità, il Modello sarà conseguentemente aggiornato e ne verrà data opportuna pubblicità.

9.2 I SISTEMI ED I LIVELLI DEI CONTROLLI

In considerazione delle attività della Società, il sistema dei controlli è fondato su:

- codice etico: esprime i principi di deontologia aziendale e ne viene richiesto il rispetto anche dai "partner" e "consulenti", il cui comportamento in violazione sarà sanzionato come previsto qui di seguito;
- clausola risolutiva espressa: prevede la possibilità della risoluzione con effetto immediato in caso di violazione del codice etico ove inserita nei contratti con i terzi;
- procedure: ove adottate;
- controllo da parte degli organi societari:
 - CdA in forma collegiale: esercita un controllo sull'operato degli amministratori cui siano delegati dei poteri, attraverso una regolare attività che prevede flussi informativi adeguati;
 - Revisore dei conti: esercita il controllo a esso demandato dal Codice Civile;
- richiesta/verifica che i soggetti terzi cui la società affida lo svolgimento di attività inerenti la sua operatività si siano dotati di

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

un proprio modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e di un codice etico. Ove possibile, a parità di altre condizioni (tenuto conto delle peculiari competenze richieste e delle specificità operative tipiche del settore di attività), verranno privilegiati i rapporti con entità dotate del modello di organizzazione, gestione e controllo e del relativo codice etico.

I controlli esterni, che sono volti a individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione ed a valutare la funzionalità nel complessivo sistema dei controlli interni, sono svolti da entità indipendenti ed esterne all'organizzazione, quali sindaci e revisori, cui si aggiunge, per la parte di competenza, l'Organismo di Vigilanza.

10 SEGNALAZIONE DI ILLECITI RIENTRATI NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA C.D. DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, (di seguito anche "Decreto"), di recepimento della direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing), TECNA ha adottato un apposito atto organizzativo, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente modello, nel quale vengono definite le procedure per il ricevimento delle segnalazioni c.d. whistleblowing e per la loro gestione.

Come descritto in tale atto e nella "procedura di segnalazione di illeciti whistleblowing" a questo allegata, ai quali si rinvia, TECNA ha attivato un idoneo canale di segnalazione interna e affidato, con apposito atto di nomina, alla revisora legale dott.ssa Beatrice Quartana il ruolo di gestore delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 24/2023.

Pertanto, qualora giungano al gestore delle segnalazioni, tramite il canale di segnalazione di cui al secondo capoverso del presente punto e nel rispetto della "procedura di segnalazione di illeciti whistleblowing" sopra richiamata, segnalazioni rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina whistleblowing, si precisa che, al ricorrere delle condizioni previste dal decreto e richiamate nell'atto organizzativo citato, la persona segnalante godrà delle misure di protezione previste dal decreto, quali, in particolare, la tutela della riservatezza e la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della sua segnalazione.

Eventuali condotte in violazione delle tutele e della normativa citate saranno sanzionate da TECNA secondo quanto previsto nel sistema disciplinare di cui al punto 13 del presente Modello.

11 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1 CONNOTAZIONE

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società può affidare la funzione di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del presente Modello, a un Organismo (di seguito denominato "Organismo di Vigilanza") alternativamente: collegiale, in tal caso sarà composto da tre membri (di cui due esterni ed uno eventualmente interno) o da due membri (di cui uno esterno e uno interno)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

e la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza spetterà sempre ad un membro esterno per garantirne l'autonomia e l'indipendenza; **monocratico**, composto da un solo membro *esterno* sempre per garantirne l'autonomia e l'indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera stabilmente in posizione di indipendenza ed autonomia **in rapporto di staff** con il Vertice aziendale; per questo motivo i requisiti soggettivi formali che devono essere posseduti dai membri dell'Organismo di Vigilanza sono l'onorabilità, l'indipendenza e la professionalità necessaria.

I requisiti di **onorabilità** sono quelli di cui all'art. 5 del Decreto Ministeriale 18 Marzo 1998, n.161. Si ritiene vi sia conflitto di interesse qualora un componente dell'Organismo di Vigilanza abbia vincoli di parentela con il vertice aziendale o sia legato alla Società da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni rilevanti).

Per garantire l'**indipendenza** dei componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza viene stabilito che essi non dovranno risultare coniugi, parenti od affini entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle sue Controllanti o Controllate né legati a dette Società da rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

Per garantire l'indipendenza dei componenti interni dell'Organismo di Vigilanza, viene stabilito altresì che essi non dovranno avere compiti operativi che potrebbero ledere l'obiettività del giudizio.

A tali requisiti si aggiunge quello della **professionalità**, intesa come capacità specifiche in tema di attività ispettiva e di controllo, maturata nel campo dell'auditing e/o in quello legale.

Si precisa che nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'Organismo sono svincolati da qualsiasi dipendenza gerarchica e riferiscono unicamente al Presidente dell'Organismo.

I membri dell'Organismo di vigilanza durano in carica 3 anni e sono rieleggibili, il loro compenso è stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

Il Consiglio di amministrazione può revocare ciascun componente ovvero l'intero Organismo di Vigilanza, qualora si verifichi una **giusta causa di revoca** e cioè:

- l'interdizione o l'inabilitazione o il fallimento ovvero una grave infermità di uno o più dei componenti che renda l'organismo di vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere l'attività per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione ad uno o più dei componenti di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'organismo di vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'organismo di vigilanza;
- una sentenza di condanna della società ai sensi del decreto, anche in primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di vigilanza, secondo quanto previsto dall'art.6, comma 1 lett. d del decreto;
- una sentenza di condanna anche in primo grado, a carico dei componenti dell'organismo di vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

- la condanna, con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un reato;
- la condanna, anche in primo grado, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- omessa comunicazione dell'insorgenza di una causa di decadenza;
- la perdita dei requisiti di indipendenza così come sopra definiti.

Resta inteso che, ove applicabili, le suddette cause di revoca valgono anche come cause di ineleggibilità o decadenza. Inoltre la perdita del requisito dell'indipendenza o dell'onorabilità così come un conflitto di interesse, valgono quale giusta causa di revoca/decadenza. Infine l'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare per dimissioni o altre cause la maggioranza dei componenti.

Ciascun componente dell'Organismo potrà comunque rinunciare in qualsiasi momento al mandato con un preavviso di 30 giorni; in tal caso il Consiglio provvederà in tempo utile alla sua sostituzione.

È inoltre previsto che l'Organismo:

- possa avvalersi, in relazione all'attività da compiere, della collaborazione di professionalità e competenze interne, oppure di un soggetto esterno per l'esecuzione dei controlli che ritenga più opportuni;
- sia altresì dotato di specifico potere di spesa al fine di potersi avvalere del supporto di competenze specialistiche esterne ritenute di importanza per gli ambiti di rischio afferenti al decreto e connessi alle attività della società. Un adeguato *budget* contribuisce inoltre a garantire la continuità di azione dell'organismo.

Tali connotazioni garantiscono all'Organismo:

- il possesso di idonei requisiti soggettivi, professionali e di competenza;
- facoltà di controllo sull'alta amministrazione e un rapporto con i vertici aziendali senza vincoli di subordinazione gerarchica;
- l'opportuna continuità di azione nel vigilare sull'osservanza del modello organizzativo adottato;
- le necessarie competenze nel rilevare novità di legge e adempimenti giuridici salienti, nonché per la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati;
- adeguata competenza e tempestività di intervento, potendo tale organismo avvalersi di competenze specialistiche interne ed esterne;
- continuità di azione.

È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa, di poteri conferiti, di budget assegnato, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

11.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In via generale all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della società rispetto allo stesso;
- esaminare la concreta adeguatezza del modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- evidenziare l'eventuale realizzazione di un reato previsto dal decreto;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente modello;
- segnalare l'opportunità e/o la necessità di modifiche, integrazioni ed aggiornamenti del modello, in tutte le sue parti (ivi compresi gli allegati), ove necessario, anche per correggere eventuali disfunzioni o lacune, a seguito delle mutate condizioni aziendali o legislative, ovvero a seguito dello svolgimento dell'attività ispettiva;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente modello (*follow-up*);
- vigilare, nell'ambito aziendale, sulla diffusione, conoscenza e comprensione del modello, ivi compresa la relativa formazione.

Relativamente ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, essi avranno le seguenti funzioni:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la pubblica autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, tale Organismo ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio regolamento interno (nel caso di organismo collegiale) al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d'azione del soggetto in questione.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per l'espletamento di tali funzioni e tra essi segnatamente del potere di:

- *proporre e promuovere* tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente modello all'interno ed all'esterno

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

della società;

- *controllare*, direttamente o tramite la struttura aziendale, l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione necessaria richiesta in conformità a quanto previsto nella parte speciale per le diverse tipologie di reati;
- *effettuare, direttamente o tramite la struttura aziendale, verifiche* mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello;
- *effettuare monitoraggi e controlli sistematici* sia di routine sia a sorpresa, ma comunque periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili e sulla funzionalità del sistema preventivo adottato dalla società;
- *raccogliere, elaborare e conservare dati e informazioni* relative all'attuazione del modello;
- *sollecitare le strutture preposte* per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del modello e dei suoi elementi costitutivi;
- *disporre liberamente del proprio budget di spesa*, salvo l'obbligo di rendicontazione nei confronti dell'organo amministrativo.

Tali poteri sono esercitati autonomamente e individualmente dall'unico componente ovvero dal Presidente o da altri membri, sia per delega dell'Organismo sia di propria iniziativa.

Nel caso di Organismo Collegiale, le relative riunioni devono essere verbalizzate.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà la propria attività principalmente attraverso:

1. verifiche di atti:

l'Organismo di Vigilanza procede alla verifica dei principali atti societari (delibere, modifiche allo statuto, bilanci e relative relazioni, ecc.) e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti;

2. verifiche di funzionalità:

l'Organismo di Vigilanza procede alla verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Periodicamente, l'Organismo di Vigilanza valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà formulare proposte (o pareri non vincolanti) su:

- *azioni correttive*, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal consiglio di amministrazione;
- *rilevazione di carenze organizzative o procedurali* tali da esporre la società al pericolo che siano commessi reati

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

rilevanti ai fini del decreto;

- *eventuale mancata o carente collaborazione riscontrata* nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- informativa all'organismo di vigilanza.

11.3 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

A. OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, punto d) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito a fatti aziendali straordinari o comunque rilevanti rispetto ai processi sensibili, ovvero situazioni che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa infatti sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree a rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte prodromiche alla commissione di un reato.

Per tale motivo ogni organo e funzione aziendale ed anche ciascun dipendente sono tenuti a dare all'Organismo tutte le informazioni che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni, e più specificamente:

- le informazioni e la documentazione relative alle attività sensibili indicate nella parte generale del presente modello con riferimento alle singole fattispecie di reato;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della società nelle aree a rischio, che l'organismo di vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni, definibili come straordinarie, relative ad indici di anomalia o che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello.

Si fornisce qui di seguito un elenco meramente esemplificativo (senza specifico riferimento a TECNA), di tali informazioni:

- eventuali ordini ricevuti dal presidente o altro superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il modello;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del controllo di gestione;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

- 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 che interessano, anche indirettamente, la società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati.

Devono poi essere obbligatoriamente trasmesse, entro 5 giorni lavorativi, le informazioni relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'Organismo di Vigilanza dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione (e sempre senza specifico riferimento a TECNA):

- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la società ha partecipato e ottenuto la commessa; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata;
- tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti dove gli appaltatori operano per la società;
- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- gli incarichi conferiti alla società di revisione;
- le comunicazioni, da parte del collegio sindacale e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati 231.

Devono infine essere obbligatoriamente trasmesse le informazioni, definibili come ordinarie, relative all'esecuzione di attività sensibili quali emergenti dalla mappatura delle aree a rischio (vedi Parte Speciale).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Le suddette segnalazioni potranno essere effettuate a mezzo e-mail all'indirizzo odv@tecnadp.it.

La violazione degli obblighi d'informativa all'Organismo di Vigilanza costituisce violazione del Modello, sanzionabile secondo quanto previsto nell'apposita sezione: "Il Sistema_Disciplinare".

B. OBBLIGHI INFORMATIVI DA PARTE DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Il gestore delle segnalazioni di cui al punto 11 che precede, nominato da TECNA in ottemperanza al d.lgs. 24/2023, è tenuto a trasmettere all'Organismo di Vigilanza quanto sotto indicato:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

C. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza della Società informa:

1. il Consiglio di Amministrazione, su base periodica (con riferimento almeno semestrale), a mezzo della presentazione di specifiche relazioni illustrative, del complesso delle attività dallo stesso svolte, dello stato di attuazione del Modello nonché delle attività eventualmente non svolte e delle relative motivazioni;
2. il Presidente del Consiglio di Amministrazione su base continuativa per aspetti puntuali e specifici della propria attività ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo nonché eventuali problematiche o criticità emerse, mediante la presentazione di rapporti scritti;
3. il Revisore Legale, per iscritto, qualora ne ravvisasse la necessità.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riferire agli stessi in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza della Società riferirà agli organi sopra menzionati specifici fatti o accadimenti e, comunque, incontrerà tali organi ogni qualvolta lo ritenga opportuno, a sua richiesta.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza con gli organi societari devono essere verbalizzati e i relativi verbali conservati dallo stesso Organismo.

11.4 INDIPENDENZA

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'insorgere di una delle cause di decadenza/revoca, nonché il verificarsi di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo di Vigilanza (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto ad esclusivo esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi, è data adeguata informazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci, alla prima

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

occasione utile.

12 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello e i suoi allegati rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a prevenire la commissione di particolari fattispecie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa della Società.

Per il Modello, in particolare, è prevista un'apposita azione di comunicazione e formazione volta a rendere noti i contenuti del Decreto ed i suoi impatti per i dipendenti e per tutti coloro che svolgono attività in nome e/o per conto della Società.

Le modalità di comunicazione e formazione sono definite dall'azienda e rientrano nell'ambito di appositi programmi di aggiornamento professionale, rispetto ai quali sono previste le necessarie verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza in merito alla frequenza e qualità del contenuto.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante apposite comunicazioni (inviato anche a mezzo e-mail) e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

12.1 LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutti coloro i quali operano in nome e/o per conto della Società o che sono a essa collegati, ed un estratto del Modello, eventualmente su supporto informatico (o in via telematica), viene consegnato a tutti, inclusi sindaci e revisori.

Ai nuovi dipendenti, collaboratori e a quanto operano in nome e/o per conto della Società viene consegnato un *vademecum informativo* tramite il quale assicurare agli stessi conoscenza e comprensione dei meccanismi e delle logiche del D.Lgs. 231/2001 e del Modello Organizzativo della Società.

Il Consiglio di Amministrazione promuove la condivisione dei valori espressi dal presente Modello in fase di assunzione del personale e può valutare l'inserimento, tra i parametri preferenziali di selezione, la predisposizione del candidato ad osservare gli stessi.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, un estratto dello stesso può essere reso disponibile presso la Società. Nell'estratto dovranno essere specificate le sanzioni previste per i Collaboratori esterni, i Fornitori, gli altri *Outsourcers* e i Partner; tutti costoro dovranno essere informati dell'avvenuta adozione del Modello, con le modalità ritenute più adeguate.

Dell'eseguita consegna e degli impegni da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste dal Modello, viene conservata traccia documentale agli atti della società.

12.2 LA FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole di condotta è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione è obbligatoria, al momento dell'adozione del Modello, nonché successivamente, in caso di variazione dello stesso. La direzione aziendale fisserà: il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligo di partecipazione, le modalità con le quali eseguire i controlli che sia stato realizzato tutto quanto stabilito.

In sede di formazione verrà illustrato tutti un estratto della mappatura dei rischi contenente i risultati dell'analisi.

12.3 SELEZIONE ED INFORMAZIONE A CONSULENTI E PARTNER

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi e ai valori da esso previsti. Al fine di evitare ciò, la Società adotta criteri di selezione di consulenti e di partner volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti consulenti, affidatari, altri *Outsourcers* e *partner* le procedure e i criteri adottati dalla Società nell'area di competenza.

Potranno essere altresì fornite a soggetti esterni alla Società (consulenti, collaboratori, partner e fornitori) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello. I testi delle clausole contrattuali utilizzate sulla base di quanto previsto dal presente Modello saranno inoltre preventivamente portati a conoscenza di consulenti, collaboratori, *partner* e fornitori.

In considerazione dell'attività e della struttura organizzativa della Società, un valido elemento di prevenzione è offerto dall'adozione del "Modello 231", da parte di terzi che instaurano rapporti di collaborazione o commerciali. La Società dovrà privilegiare, a parità di altre condizioni, quindi, l'instaurazione di rapporti con tali soggetti.

13 SISTEMA DISCIPLINARE

13.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni del Modello stesso costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

Per "violazione del Modello" s'intende una condotta non conforme - per negligenza, dolo o colpa - alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

Sono previste sanzioni disciplinari anche nei confronti di coloro che commettono violazioni della disciplina whistleblowing richiamata al punto 10.3 che precede, in particolare nei confronti:

- Di coloro che, essendone responsabili, violano l'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina whistleblowing;
- Di coloro che attuano o minacciano ritorsioni che provocano o possono provocare, in via diretta o indiretta, un danno

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti tutelati;

- Del gestore, nel caso non effettui attività di verifica e analisi in merito alle segnalazioni ricevute;
- Di coloro che mettono in atto azioni o comportamenti volti a ostacolare o a tentare di ostacolare la segnalazione;
- Della persona segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

La previsione di un sistema disciplinare rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettiva attuazione del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'adozione di misure disciplinari quale "risposta" sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria.

13.2 CRITERI DI VALUTAZIONE

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore, nonché il livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali circostanze che contornano la violazione;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante all'ente o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse.

I poteri disciplinari – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni - verranno esercitati dal datore di lavoro.

13.3 ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Società:

1. porta a conoscenza dei dipendenti il Modello, mediante gli strumenti più opportuni;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

2. informa e forma adeguatamente i dipendenti sui relativi contenuti.

13.4 PROCEDURE APPLICATIVE

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal contratto aziendale di lavoro.

Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, si sia rilevata una violazione del modello, viene effettuata la contestazione di addebito e, quindi, se accertata la violazione, verrà irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL;
- è considerata violazione anche la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla società in relazione all'argomento in oggetto.

Più in particolare:

- su eventuale segnalazione della notizia di violazione da parte dei soggetti che hanno un ruolo di coordinamento e/o verifica, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, la società individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile e provvede alla contestazione di addebito e alla sua irrogazione;
- dopo l'applicazione della sanzione disciplinare, l'irrogazione di tale sanzione viene comunicata all'organismo di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Società provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari e alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

13.5 SANZIONI

13.5.1 PER I DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato da TECNA per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231:

1. Ammonizione orale:

Tale sanzione potrà essere comminata in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello (a titolo esemplificativo, nel caso di ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio), ovvero in caso di adozione di un comportamento non conforme o non adeguato a tali prescrizioni, nonché in caso di lieve infrazione o inosservanza dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel codice etico, nel caso tali condotte siano poste in essere per la prima volta e siano di natura colposa.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

2. Ammonizione scritta:

Tale sanzione potrà essere comminata:

- nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;

3. Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione:

Tale sanzione potrà essere comminata in caso di comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
- b) mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- c) mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogata da TECNA in relazione al Modello.

4. Sospensione dal servizio e della retribuzione, fino a 3 giorni:

Tale sanzione potrà essere comminata:

- nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in relazione alle infrazioni di cui al punto 3 che precede;

- nei casi di gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre TECNA a responsabilità nei confronti dei terzi, quali esemplificativo ma non esaustivo:

- a) adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- b) omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
- c) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
- d) omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
- e) omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- g) ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

5. Licenziamento per giustificato motivo, con preavviso ai sensi dell'art.3 legge 604/1966, per notevole inadempimento degli

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

obblighi contrattuali:

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello.

6. Licenziamento per giusta causa, ovvero per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto:

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la dolosità del fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra l'ente e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

Fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra l'ente e il dipendente.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto 231, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto 231;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la frodolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, di qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

Inoltre, sempre a titolo esemplificativo, si potrà procedere a licenziamento per giusta causa:

- nei casi di violazione dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina whistleblowing;
- nei casi di attuazione o minaccia di ritorsioni ai sensi della disciplina whistleblowing che provocano o possono provocare, in via

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti tutelati;

- nei casi di azioni o comportamenti volti a ostacolare o a tentare di ostacolare le segnalazioni whistleblowing;

- con riferimento alla persona che trasmette segnalazioni whistleblowing, qualora sia accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

13.5.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI

Il presente Modello viene consegnato a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.

Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice etico è compiuta da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione.

Qualora la violazione sia compiuta dall'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare l'Assemblea dei soci.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dei Soci, esaminata la segnalazione, formula per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti dell'interessato.

Successivamente, provvede alla comminazione della sanzione deliberata, tra cui il richiamo formale scritto e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.

Le sanzioni, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte dei soggetti apicali, del Modello adottato da TECNA per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231:

Tipologie di condotta dei soggetti apicali	Sanzioni
Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Amministratori Delegati membri del Consiglio di Amministrazione) nelle attività	richiamo formale scritto e intimazione a conformarsi sospensione temporanea dalla carica se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca dalla carica se reiterazione dopo sospensione ovvero se infrazioni particolarmente gravi

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

della funzione	
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative	richiamo formale scritto e intimazione a conformarsi sospensione temporanea dalla carica se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca dalla carica se reiterazione dopo sospensione ovvero se infrazioni particolarmente gravi
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto	richiamo formale scritto e intimazione a conformarsi sospensione temporanea dalla carica se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca dalla carica se reiterazione dopo sospensione ovvero se infrazioni particolarmente gravi
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previsto da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	richiamo formale scritto e intimazione a conformarsi sospensione temporanea dalla carica se le infrazioni sono gravi e reiterate
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	sospensione temporanea dalla carica se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca dalla carica se reiterazione dopo sospensione ovvero se infrazioni particolarmente gravi
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	richiamo formale scritto e intimazione a conformarsi sospensione temporanea dalla carica se le infrazioni sono gravi e reiterate
Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza di soggetti apicali	richiamo formale scritto e intimazione a conformarsi sospensione temporanea dalla carica se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca dalla carica se reiterazione dopo sospensione ovvero se infrazioni particolarmente gravi
Adozione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231	revoca dalla carica
Mancata istituzione di canali di segnalazione ai sensi della disciplina whistleblowing e/o mancata adozione di procedure	richiamo formale scritto e intimazione a conformarsi sospensione temporanea dalla carica

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

whistleblowing conformi alla normativa	
Attuazione o minaccia di ritorsioni ai sensi della disciplina whistleblowing che provocano o possono provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti tutelati;	revoca dalla carica
Azioni o comportamenti volti a ostacolare o a tentare di ostacolare le segnalazioni whistleblowing;	revoca dalla carica

13.5.3 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

Nel caso sia commesso un reato previsto dal Decreto o comunque una violazione del Modello o del Codice etico da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni della Società medesima, comunque denominati, o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, ciò sarà sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula dei rispettivi contratti, verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo, nei rapporti con la Società, si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Codice etico e nel Modello nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente procederà a tutti gli accertamenti necessari ed assumerà le opportune iniziative, perseguendo i rimedi contrattuali applicabili.

L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati alla società da un rapporto contrattuale devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

13.5.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Nei casi in cui il gestore delle segnalazioni, ai sensi della disciplina whistleblowing:

- Violi l'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina whistleblowing;
- Non effettui attività di verifica e analisi in merito alle segnalazioni ricevute;

il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare l'Assemblea dei soci.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto dell'ente ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del gestore delle segnalazioni.

13.6 MODIFICHE AL SISTEMA DISCIPLINARE

Tutte le modifiche al presente Sistema Disciplinare dovranno essere adottate dal CDA, previa acquisizione del parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

14 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche, integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dal Consiglio di Amministrazione, direttamente o sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto societario, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il Modello deve essere, altresì, tempestivamente modificato quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.