Modello organizzativo ex decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

23 luglio 2020

1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni 3
2. Linee guida di Confindustria. 11
3. La società 12
4. Funzione e adozione del Modello. 12
4.1. Dichiarazione programmatica. 12
4.2. Modalità di modifica/integrazione del Modello. 13
4.3. Funzione del Modello. 13
5. Attività sensibili. 13
5.1. Risk assessment e gap analysis 14
6. Principi generali di comportamento e codice etico. 15
7. Organismo di Vigilanza. 16
7.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. 16
7.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza. 17
7.3. Reporting nei confronti degli organi societari. 18
7.4. Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni. 18
7.5. Verifiche periodiche. 18
8. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo. 18
9. Tutele previste in favore del segnalante (sistema c.d. di whistleblowing). 19
10. Sistema Disciplinare. 20
10.1. Principi generali. 20
10.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati. 20
10.2.1. Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto di Lavoro del Commercio 21
10.2.3. Misure nei confronti degli Amministratori. 21
10.2.4. Misure nei confronti di Consulenti e Partner. 22
11. Formazione e comunicazione. 22
11.1. Comunicazione e formazione per i Dipendenti 22
11.2. Informativa per i Collaboratori esterni e Partner 22
11.3. Informativa ai fornitori 22

1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (in seguito il "**D.lgs. 231/2001**" o "**Decreto**"), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni Reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi (in seguito i "**Reati**"), da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla Commissione del Reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo (in seguito i "**Modelli**") idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento. I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È opportuno specificare che, ove il Reato sia stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo del Modello.

Nel caso invece in cui il Reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Tack TMI Italy S.r.l., al fine di valutare quali di esse espongano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è opportuno dar conto della normativa di riferimento. Originariamente prevista per i reati contro la P.A. (art. 25, D.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.lgs. 231/2001. Oltre alle disposizioni del Decreto, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il catalogo dei reati 231, tra cui la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti, il D.lgs. n. 75/20 (Decreto fiscale) ed il D.lgs. 8 novembre 2021 n. 184.

In dettaglio, la responsabilità amministrativa dell'ente è prevista per la commissione dei seguenti reati:

1) reati contro la P.A. (artt. 24 e 25 del Decreto):
   - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
   - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
   - truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
   - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
   - frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
   - corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322-*bis* c.p.);
   - istigazione alla corruzione (322 c.p.);
   - circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
   - corruzione in atti giudiziari (319-*ter* c.p.);
   - induzione indebita a dare o promettere utilità (319-*quater* c.p.);
   - concussione (art. 317 c.p.).
   - abuso d'ufficio se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 323 c.p.);
   - peculato se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 314 c.p.)

- peculato mediante profitto dell'errore altrui se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 316 c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2. L. 23/12/1986, n.898).

2) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 309/90);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.c.).

4) Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);

- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

L'art. 25 *ter* del D.lgs. 231/2001 dispone altresì la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto previsto dall'art. 2623 c.c. - alle lettere d) ed e) – nonché il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione previsto dall'art. 2624 c.c. - alle lettere f) e g) - oggi rispettivamente abrogati dall'art. 34, comma 2, legge 28 dicembre 2005, n. 262, e dall'art. 37, comma 34, D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39. Poiché le leggi sopra richiamate non sono intervenute sul testo dell'art. 25-*ter* del D.lgs. n. 231/2001, e non hanno quindi sostituito espressamente il richiamo agli artt. 2623 c.c. e 2624 c.c., si deve ritenere che i reati in questione non configurino più reato presupposto al fine della responsabilità amministrativa degli enti.

5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto):

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-*quater* 1 c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;

- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999.

6) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto):

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

7) Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.);
- violenza sessuale (art. 609-*bis* c.p.);
- atti sessuali con minorenne (art. 609-*quater* c.p.);
- corruzione di minorenne (art. 609-*quinquies* c.p.);
- violenza sessuale di gruppo (art. 609-*octies* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

8) Reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).

9) Reati "transnazionali" (art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146).

L'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura "transnazionale", ai sensi dell'art. 3 della medesima legge, per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

10) Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.);
- sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente (art. 55 d.lgs. n. 81/2008);
- circostanze aggravanti (art. 583 c.p.).

11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto):

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- reato di autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

12) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1) ad opera del D.lgs. 8 novembre 2021 n. 184:

- delitto di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito o di carte di pagamento (art. 493-ter c.p.);
- delitto di detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);

13) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto):

- documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
- opposizione o contrasto dei procedimenti o delle attività ispettive e di vigilanza afferenti la sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito in legge 18 novembre 2019, n. 133).

14) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

15) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies* del Decreto):

- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (musicali, libri, pubblicazioni, etc.) (artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633 recante "*Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*", di seguito definita anche "**LdA**").

16) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto):

- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

17) Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto):

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso anche straniera di cui agli artt. 416 e 416-bis c.p. finalizzata alla commissione dei delitti di cui al libro II, titolo VI-bis, c.p. ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale (art. 452-*octies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose in violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13 dell'art. 137, D.lgs. n. 152/2006;
- apertura o effettuazione di nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure effettuazione o mantenimento di detti scarichi una volta che sia stata sospesa o revocata l'autorizzazione in violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11 dell'art. 137, D.lgs. n. 152/2006;
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.lgs. n. 152/2006);
- bonifica dei siti (art. 257, D.lgs. n. 152/2006);

- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D.lgs. n. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.lgs. n. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.lgs. n. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis*, D.lgs. n. 152/2006);
- sanzioni (art. 279, D.lgs. n. 152/2006);
- importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1, 2 e 6 legge n. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3-*bis*, legge n. 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, legge n. 549/1993);
- inquinamento doloso (art. 8, D.lgs. n. 202/2007);
- inquinamento colposo (art. 9, D.lgs. n. 202/2007).

18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*).

La normativa in oggetto prevede che, in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-*bis*, del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di € 150.000.

19) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies):

- propaganda, istigazione o incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli artt. 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232 (art. 3, comma 3-bis, legge 13 ottobre 1975 n. 654).

20) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies):

- Frode in competizioni sportive (art. 1, legge 13 dicembre 1989, n. 401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, legge 13 dicembre 1989, n. 401).

21) Reati tributari commessi anche in ambito transfrontaliero (art. 25-quinquiesdecies):

- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'art. 3, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'art. 8, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;

- delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'art. 10, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'art. 11, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74.
- delitto di dichiarazione infedele, previsto dall'art. 4, D.Lgs. 10 marzo 2000, n.74;
- delitto di omessa dichiarazione, previsto dall'art. 5, D.Lgs. 10 marzo 2000, n.74;
- delitto di indebita compensazione previsto dall'art. 10 quater, D.Lgs. 10 marzo 2000, n.74.

22) Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

2. Linee guida di Confindustria.

In data 7 marzo 2002, poi aggiornate al 31 marzo 2008 e, successivamente, al marzo 2014, Confindustria ha approvato le *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001"* che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. La società

Tack TMI Italy S.r.l. (in seguito anche "**Tack**" o la "**Società**") opera nell'ambito della Consulenza di Direzione, in particolare nel settore delle Risorse Umane e concepisce la propria attività come ricerca e innovazione continua.

Tack TMI Italy S.r.l. ha per oggetto sociale le seguenti attività:

- la promozione, commercializzazione, istituzione, organizzazione, gestione e coordinamento di iniziative di formazione, orientamento, addestramento e perfezionamento professionale e non, anche attraverso convenzioni, contratti, accordi con Istituti, enti, pubblici e privati;
- lo sviluppo di azioni di ricerca, assistenza tecnica, consulenza operativa, studio, progettazione e diffusione di esperienze nel campo della formazione, anche organizzando seminari e incontri di studio e ricerca;
- la prestazione di servizi di sostegno e sviluppo alle attività produttive di aziende ed enti ed in particolare:
  - servizi di assistenza per la strategia, l'organizzazione, la logistica e la gestione in genere;
  - servizi amministrativi e di analisi, organizzazione ed elaborazione di dati;
  - servizi inerenti alle scelte sulla gestione finanziaria delle imprese e degli enti;
  - servizi di consulenza e supporto ai sistemi informatici, ivi compresa la produzione, commercializzazione, fornitura, installazione, personalizzazione e manutenzione di prodotti software, hardware ed elettronici in genere.

Tack ha come scopo la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro attraverso l'erogazione di servizi e attività destinati all'orientamento, alla formazione, all'accompagnamento, all'inserimento ed al mantenimento del lavoro lungo l'intero arco della vita, l'elevazione culturale e professionale dei cittadini, attraverso la progettazione e/o erogazione dei seguenti servizi:

- servizi per l'impiego amministrativi e certificativi;
- servizi di Politica attiva del lavoro;
- servizi di Formazione;
- servizi per l'incontro domanda offerta di lavoro;
- servizi territoriali.

I collaboratori della Società sono organizzati secondo una suddivisione di compiti e responsabilità rappresentata nell'organigramma a cui si rimanda.

4. Funzione e adozione del Modello.

4.1. Dichiarazione programmatica.

Tack è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di Reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in conformità con le sue politiche aziendali, ha adottato il presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione e ha istituito l'Organo di Vigilanza interno (in seguito l' "**Organismo di Vigilanza**" o anche l' "**OdV**") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente a Tack di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma riduce il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D.lgs. 231/2001.

Il presente Modello rappresenta l'esito di una significativa attività di rilevazione delle aree a rischio sfociata in una rigorosa individuazione di principi generali e procedurali specifici cui tutti gli esponenti aziendali debbono uniformarsi. Il Modello, che rappresenta dunque l'aggiornamento del precedente modello di organizzazione e gestione, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Tack.

4.2. Modalità di modifica/integrazione del Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, a cui è peraltro riconosciuta la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

4.3. Funzione del Modello.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di Reato e la loro conseguente proceduralizzazione. L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Tack di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato. Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

1. la mappa delle attività sensibili della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è stata predisposta dalla Società;
2. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
3. la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
6. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post, anche a campione);
8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5. Attività sensibili.

Per le motivazioni esposte, Tack ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. 231/01. Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento - al di là dal costituire un motivo di esenzione della responsabilità stabilito dalla Legge - possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della società sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira Tack, allo scopo di svolgere la propria quotidiana attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza.

Al fine di dare debita evidenza delle operazioni svolte nelle aree a rischio è individuato un "Responsabile Interno" che normalmente si identifica nel Project Manager o nel Responsabile dell'Unità Organizzativa coinvolta in tale attività. In assenza di tali figure il CDA può nominare un Responsabile Interno ad hoc per le operazioni ritenute rilevanti. Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve:

a. documentare, per le operazioni sensibili ritenute rilevanti: il nome del Responsabile Interno; il nome di eventuali soggetti nominati dal Responsabile a cui - fermo restando la responsabilità di quest'ultimo - sub delegare alcune sue funzioni; l'indicazione degli elementi e circostanze attinenti all'operazione sensibile; l'indicazione dei motivi che consigliano le scelte adottate e il processo decisionale posto in essere relativamente alla singola operazione sensibile di cui il medesimo è responsabile; l'impegno da parte del Responsabile Interno al rispetto delle norme del D.lgs. 231/2001;

b. documentare la chiusura dell'operazione sensibile e l'esito della stessa;

c. curare la documentazione delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici vincolanti per la società riguardanti l'operazione sensibile tramite la compilazione, contemporaneamente o immediatamente dopo la riunione, di apposito verbale che, a seconda dell'importanza della riunione, può essere più o meno sintetico, ma dovrà in ogni caso contenere: l'identificazione dei partecipanti, luogo ed ora della riunione, oggetto dell'incontro, "messa a fuoco" di eventuali aree sensibili emerse nel corso della riunione;

d. curare la creazione di un file informatico o cartaceo da tenere a disposizione dell'OdV, in cui conservare tutta la documentazione relativa all'operazione sensibile e, in particolare, la scheda e i verbali di cui sopra.

5.1. Risk assessment e gap analysis

Il Modello prende spunto e si fonda su un'analisi dei processi e sottoprocessi in cui si articola l'attività della Società, al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e individuare, per tale via, quali tra tali Reati possano ritenersi strettamente connessi alle Attività sensibili ("Reati peculiari").

In fase precauzionale, sono stati identificati come peculiari i Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01), considerando che la Società ha rapporti continuativi con enti o soggetti appartenenti alla sfera pubblica e, anche in quanto soggetto dotato di accreditamento regionale, può essere beneficiaria di finanziamenti pubblici.

Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e, comunque, in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali. Per ciascuna fattispecie di Reato peculiare sono state individuate le attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il Reato stesso (Attività sensibili).

È comunque da sottolineare che la parte speciale del Modello norma le altre aree sensibili, come i reati societari, finanziari, in materia di sicurezza sul posto del lavoro, informatici ed ambientali.

Alla luce di questa analisi, le attività ritenute sensibili in Tack in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito "**PA**") sono da ricondurre allo svolgimento delle seguenti attività aziendali che implicano un rapporto diretto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori od abilitativi:

1. negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/convenzioni/concessioni con soggetti pubblici, ai quali si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto

o trattativa privata) o mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette), gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;

2. gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali e per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni;
3. gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro;
4. gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ispezioni.

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività sensibili in cui possa essere riscontrato il rischio di commissione dei Reati richiamati dal D.lgs. 231/2001. Per ciascuna attività sensibile sono state identificate, oltre al "referente" attuale del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("*gap analysis*") tra il Modello Organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D.lgs. 231/2001. Propedeutica all'attività di *gap analysis* è stata l'elaborazione di Standard di Controllo (descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo "a tendere", conforme alle previsioni del D.lgs. 231/2001. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia di Progetto. Per quanto riguarda le aree di Reato relative ai Reati societari, "*market abuse*", Reati transnazionali e ai finanziamenti di attività aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, riciclaggio e ricettazione, nella Società non sono state rilevate attività sensibili e dunque non si è proceduto ad un'analisi particolareggiata e dettagliata dei rischi e dei relativi standard di controllo.

6. Principi generali di comportamento e codice etico.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori, anche volontari;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di Reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'ente, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo);
- i comportamenti dei dipendenti, collaboratori, volontari ed amministratori ("**Dipendenti e Collaboratori**"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società ("**Consulenti**") e delle altre controparti contrattuali dell'Ente quali, ad esempio, partner in ATI, etc. ("**Partner**") devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni. In particolare, le Regole di Condotta prevedono che:
- i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti e i Partner non devono (i) porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di Reato previste dal D.lgs. 231/2001, (ii) porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di Reato, possano potenzialmente diventarlo;

- i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. L'Organismo di Vigilanza monitorerà, nell'ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti e Collaboratori di Tack che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica della Società in materia;
- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano Tack nei confronti della P.A. devono operare sulla base di quanto previsto dall'organigramma aziendale, ovvero di un esplicito mandato da parte della Società, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere, sia che esso avvenga nell'ambito di sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta la Società stessa;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti e Collaboratori che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui terzi.

7. Organismo di Vigilanza.

7.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente Modello definito Organismo di Vigilanza deve essere un organismo interno alla società (art. 6. 1, b) del D.lgs. 231/2001) e diverso dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza è contattabile tramite l'indirizzo di posta elettronica odv@tacktmi.it oppure tramite lo strumento di segnalazione "Gi Group Holding Reporting Channel", così come indicato al successivo articolo 9 lettera a) con piena garanzia di riservatezza e di anonimato per le segnalazioni ricevute. Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società. In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'Organo di Vigilanza è stato definito in modo da rispondere alle seguenti caratteristiche:

- autonomia ed indipendenza: questa qualità è stata assicurata collocando l'OdV come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;

- professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche di cui i componenti dell'OdV sono dotati per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale è quello delineato, si è ritenuto opportuno dedicare una struttura interna esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- poteri di modifica e di iniziativa: l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

Le competenze dei componenti dell'Organo di Vigilanza, sommariamente suddivise tra competenze legali ed organizzative, possono essere riassunte nella seguente tabella:

competenze di natura legale	▪ Approfondita conoscenza delle metodologie utilizzate nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie Reato e nell'individuazione delle possibili condotte sanzionabili. Tale preparazione presuppone una dimestichezza con la ricerca e l'analisi della giurisprudenza in materia. La risorsa in commento deve essere in sintesi capace di esaminare ed interpretare il dettato normativo individuando le fattispecie Reato, nonché l'applicabilità di tali fattispecie nell'ambito della operatività aziendale. ▪ Conoscenza dell'operatività aziendale maturata in posizione di responsabilità e di inquadramento gerarchico all'interno dell'impresa. ▪ Capacità di tradurre in norme di comportamento i processi delineati nel Modello Organizzativo dedicato alla prevenzione dei rischi.
competenze di natura organizzativa	▪ Specifica preparazione sul tema dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli alla stessa correlati, con esperienza nella predisposizione di procedure e manuali di controllo.

7.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

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

a. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner;

b. sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001;

c. sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

b. condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;

c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;

d. coordinarsi con il C.D.A. per i programmi di formazione attinenti al D.lgs. 231/2001;

e. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

f. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;

g. coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management: i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal D.lgs. 231/2001; ii) sui rapporti con Consulenti e Partner;

h. interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

i. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;

j. riferire periodicamente agli organi sociali in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;

k. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione a supporto dell'attività ex D.lgs. 231/2001.

7.3. Reporting nei confronti degli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza ha una linea di reporting su base continuativa direttamente con il C.D.A. Inoltre, annualmente l'Organismo di Vigilanza preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il C.D.A. Il reporting avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza. Il C.D.A. ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

7.4. Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni.

L'OdV deve coordinarsi, con le funzioni competenti presenti in Tack, per i diversi profili specifici ed in particolare, ma non esclusivamente, con il Responsabile della Funzione Amministrativa.

7.5. Verifiche periodiche.

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo. All'esito sarà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere.

8. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo.

L'afflusso di informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, incluse quelle di natura ufficiosa quali quelle provenienti da Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Partner, deve essere centralizzato verso l'OdV. L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della

presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei Reati o a "pratiche" non in linea con le Regole di Condotta adottate. Le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente tenute a disposizione dell'OdV dalle funzioni competenti riguardano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di risorse e finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi dei progetti finanziati con fondi pubblici per i quali la Società è risultata affidataria a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- notizie e documentazione relative a progetti finanziati con fondi erogati da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti e collaboratori nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- 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 di cui al D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- il sistema di deleghe della Società.

Periodicamente l'OdV proporrà, se del caso, al C.D.A. eventuali modifiche della lista sopra indicata.

9. Tutele previste in favore del segnalante (sistema c.d. di whistleblowing).

L'art. 1, co. 51, della legge 190/12 ha inserito l'art. 54-bis, nell'ambito del D.lgs. 165/01, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing. La legge 30 novembre 2017 n. 179 ha modificato la disciplina del whistleblowing riformando l'art 54-bis, introducendo il comma 2-bis all'art 6 del D.lgs. 231/01 ed integrando la disciplina del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al Dipendente di un ente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

Le segnalazioni oggetto di whistleblowing potranno, quindi, riguardare comportamenti, da chiunque realizzati all'interno della Società, riscontrabili come violazioni dei principi e delle regole esposte nel Modello o nel Codice Etico di cui la Società si è dotata e che, in quanto tali, rappresentano un rischio per i Dipendenti, gli Organi Sociali e l'organizzazione aziendale nel suo complesso, tale da compromettere il conseguimento della mission aziendale.

Tack ha adottato una specifica procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, cui si fa espresso rinvio, per chi intenda esercitare il diritto a segnalare eventuali illeciti e/o irregolarità.

Si ricorda che, ai sensi della normativa sul whistleblowing, la segnalazione dovrà essere fondata su elementi sufficientemente precisi, rispetto al fatto segnalato e all'autore dello stesso, da non far ritenere la segnalazione manifestamente calunniosa o infondata. Il segnalante, infatti, si assume la responsabilità disciplinare, civile e/o penale in caso di segnalazioni effettuate con dolo e/o colpa grave, senza il rispetto dei principi ispiratori della normativa sul whistleblowing che mira a tutelare l'integrità dell'ente.

La segnalazione deve essere indirizzata all'OdV al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro, ad eccezione del caso in cui la segnalazione riguardi proprio l'OdV e il segnalante pertanto si rivolga direttamente ad ANAC.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) mediante invio al seguente link: Gi Group Holding Reporting Channel (convercent.com) ; . In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

La Società assicura la piena riservatezza dell'identità del segnalante e garantisce, altresì, la massima tutela rispetto a qualsivoglia condotta di natura ritorsiva e/o discriminatoria collegata alla segnalazione. In particolare, sarà sempre vietata l'erogazione di sanzioni di carattere disciplinare ovvero qualsivoglia altra misura avente effetti ritorsivi sul rapporto di lavoro del segnalante. Il Modello prevede, infatti, espressamente l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi, a qualsiasi titolo, compia atti discriminatori o ritorsivi di qualunque natura in danno del dipendente che effettua la segnalazione ovvero qualora vengano violati i doveri di riservatezza a tutela dell'identità del segnalante.

10. Sistema Disciplinare.

10.1. Principi generali.

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dalla Società in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

10.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati.

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori subordinati esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai Contratti Collettivi applicati dalla Società. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

10.2.1. Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto di Lavoro del Commercio

In applicazione dei "Provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale, nel rispetto di ogni regola, procedura e garanzia prevista dalla legge e dal CCNL si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione ed alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva), e comunque non potrà essere superiore all'importo pari a 4 ore della normale retribuzione in caso di multa, e di 3 giorni nel caso di sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
2. incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro;
3. incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, nonché un atto che costituisce delitto a termine di legge.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al CDA. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal CDA con il supporto, se necessario, dell'OdV. Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto. Il sistema sanzionatorio farà riferimento ai singoli contratti di categoria e sarà quindi coerentemente applicato anche a lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

Il lavoratore dipendente che violi le misure indicate nel Modello a tutela di colei/colui (cd. "whistleblower") che dovesse segnalare condotte illecite ovvero il lavoratore dipendente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate incorre nei sopra richiamati provvedimenti. La tipologia di sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

10.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, incluse quelle a tutela del soggetto che dovesse segnalare all'OdV condotte illecite (cd. "whistleblower"), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

10.2.3. Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'OdV informerà l'organo di indirizzo per gli opportuni provvedimenti.

10.2.4. Misure nei confronti di Consulenti e Partner.

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o commissione dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

11. Formazione e comunicazione.

11.1. Comunicazione e formazione per i Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Società garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. Ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello. I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, devono dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

11.2. Informativa per i Collaboratori esterni e Partner

Saranno forniti a soggetti esterni (consulenti e partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate a riguardo.

11.3. Informativa ai fornitori

Tack comunica l'adozione del Modello e del Codice Etico ai propri fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa. Si ritiene altresì necessario, che i fornitori autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai Reati oggetto del D.lgs. 231/2001.