



**SINTESI DEL MODELLO  
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
ex D.lgs. 231/2001**

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di amministrazione del 15/12/2023	Prima adozione

**PARTE GENERALE**

<b>CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO.....</b>	<b>5</b>
1.1 INTRODUZIONE .....	5
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ.....	5
1.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE .....	5
1.4 FATTISPECIE DI REATO .....	7
1.5 APPARATO SANZIONATORIO .....	9
1.6 DELITTI TENTATI .....	11
1.7 REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	11
1.8 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO.....	11
1.9 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	12
1.10 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	13
1.11 LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE.....	13
<b>CAPITOLO 2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI T.I.S. SERVICE S.P.A.....</b>	<b>15</b>
2.1 PREMESSA .....	15
2.2 GLI OBIETTIVI.....	15
2.3 IL PROGETTO PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 16	16
2.4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI T.I.S. SERVICE S.P.A.....	17
2.5 DESTINATARI E FINALITÀ DEL MODELLO .....	18
2.6 PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI .....	19
2.7 STRUTTURA DEL DOCUMENTO .....	20
<b>CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 .....</b>	<b>21</b>
3.1 RUOLO E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	21
3.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	22
3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
3.4 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'OdV .....	25
3.4.1 Reporting verso l'OdV: informazioni generali e informazioni specifiche obbligatorie .....	25
3.4.2 Whistleblowing.....	26
3.4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso l'organo amministrativo .....	32
<b>CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>34</b>
4.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	34
4.2 VIOLAZIONE DEL MODELLO .....	35
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	35
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEGLI AMMINISTRATORI .....	37
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI .....	37
4.6 SANZIONI APPLICABILI PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE ("WHISTLEBLOWING").....	38
<b>CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....</b>	<b>39</b>
5.1 PREMESSA .....	39
5.2 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	39
<b>CAPITOLO 6 - ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....</b>	<b>41</b>
6.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO .....	41
6.2 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO.....	41
<b>PARTE SPECIALE .....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
I PROCESSI SENSIBILI .....	42

## DEFINIZIONI

- **Società:** T.I.S. Service S.p.A, con sede legale a Bolgare (BG), Via Lago D'Iseo n. 4/6.
- **Decreto o D.lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche o integrazioni.
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione.
- **Linee guida di Confindustria:** documento-guida di Confindustria (aggiornato a giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Protocolli generali di prevenzione:** presidi atti a prevenire la commissione di reati.
- **Codice Etico:** documento che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.). È parte integrante e sostanziale del Modello.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Consulenti e collaboratori:** soggetti che, in ragione delle proprie competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Partner commerciali:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa instaura una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Enti:** qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al Decreto.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** organigramma, conferimenti di poteri (deleghe e/o procure), mansionari/*job description*, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali, disposizioni organizzative adottati dalla Società.
- **Gestore delle Segnalazioni:** soggetto formalmente individuato dalla SOCIETÀ, autonomo e specificatamente formato, incaricato di gestire le Segnalazioni interne, individuato nell'ORGANISMO DI VIGILANZA.
- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale (indirizzata all'OdV) di informazioni su violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere state commesse all'interno della Società, nonché informazioni riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
- **Segnalante:** persona fisica che effettua la segnalazione in merito a violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o nell'ambito di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società, compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i *business partner*
- **Segnalato:** persona menzionata nella segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata

## CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO

### 1.1 *Introduzione*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo tale disciplina gli ENTI possono essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli ENTI stessi, dai soggetti apicali e dai soggetti subordinati.

La responsabilità amministrativa dell'ENTE è distinta e autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca (non si sostituisce) a quest'ultima. La responsabilità dell'ENTE è esclusa se lo stesso ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, MODELLI di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli commessi.

### 1.2 *Natura della responsabilità*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli ENTI collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità è "mista"; coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'ENTE è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli ENTI forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati).

### 1.3 *Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione*

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ENTE sia sanzionabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti (soggettivi e oggettivi).

Il primo requisito prevede che il reato sia commesso da soggetti legati all'ENTE da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, con posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ENTE (es. legale rappresentante, amministratori, persone che gestiscono - anche soltanto di fatto - l'ENTE). Sono assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ENTE e/o di sue sedi/unità locali;
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, svolgono specifiche attività/mansioni sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali (es.: collaboratori e consulenti che, su mandato dell'ENTE, compiono attività in suo nome).

Il secondo requisito prevede che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ENTE; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ENTE, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'ENTE ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo (economico o di altra natura).

Il DECRETO prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità se (congiuntamente):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, MODELLI di organizzazione, gestione e controllo 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 ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto Organismo.

Nel caso in cui il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ENTE deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il MODELLO.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ENTE può, invece, essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza

degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ENTE si è dotato di un MODELLO di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di "colpa in organizzazione": l'ENTE ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

#### **1.4 Fattispecie di reato**

Il DECRETO, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli ENTI in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto; le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli ENTI, se commessi nel loro interesse o a loro vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. da 24 a 25-*duodevicies* del DECRETO, nonché dalla L. 146/2006 in materia di reati transnazionali. Ad oggi, i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 sono:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D.lgs. 231/2001);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 D.lgs. 231/2001);

- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/2001);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.lgs. 231/2001).

Mediante l'attività di *Risk Assessment* – prodromica all'elaborazione del MODELLO – è emerso che, sulla base delle attività in cui la SOCIETÀ opera, i reati astrattamente ascrivibili alla stessa, risultano essere:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001);

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);
- Reati societari e corruzione tra privati (art. 25-ter D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/2001);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10).

Nella Parte Speciale del MODELLO sono descritte le fattispecie di reato applicabili alla SOCIETÀ, le attività sensibili potenzialmente correlate, i principi generali e i presidi di controllo da implementare.

### **1.5 Apparato sanzionatorio**

L'ENTE, in caso di condanna ai sensi del Decreto, può essere sottoposto ai seguenti tipi di sanzione:

1. *sanzione pecuniaria*: è sempre applicata. Viene calcolata tramite un sistema basato su quote determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un

minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ENTE, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota è stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00 a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ENTE;

2. *sanzioni interdittive*: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ENTE viene condannato e nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ENTE ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato derivi da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal DECRETO sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, e hanno ad oggetto la specifica attività dell'ENTE cui si riferisce l'illecito. Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ENTE e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa specie di quello per cui si procede;

3. *confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni

Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ENTE;

4. *pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'ENTE è condannato a una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione (eseguita a spese dell'ENTE) della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ENTE ha la sede principale.

### **1.6 Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I Sezione III del D.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodevicies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ENTE impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **1.7 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del DECRETO, l'ENTE può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai reati previsti dal D.lgs. 231/2001 commessi all'estero, se:

- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ENTE, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- l'ENTE ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ENTE.

### **1.8 Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito del procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.lgs. 231/2001 prevede: *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Il giudice penale accerta la responsabilità dell'ENTE mediante verifica della sussistenza del reato presupposto e analisi di idoneità del MODELLO adottato. Si ritiene "idoneo a prevenire i reati" il MODELLO organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse essere ritenuto tale da azzerare o almeno minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

### **1.9 Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il MODELLO opera quale causa di non punibilità per l'ENTE solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato commesso;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Il DECRETO si limita a disciplinare alcuni principi generali del MODELLO di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne caratteristiche specifiche. Quanto alla sua efficacia, il Decreto prevede che il MODELLO debba avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'ENTE nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ENTE, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MODELLO;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'ORGANISMO DI VIGILANZA;
- previsione di canali di segnalazione interna ai sensi del D.lgs. 24/2023 (attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019);
- previsione del divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del SEGNALANTE per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla SEGNALAZIONE effettuata.

Il DECRETO prevede che il MODELLO venga sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, sia nel caso in cui emergessero significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia a seguito di

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ENTE o di aggiornamenti nella normativa di riferimento.

### **1.10 Vicende modificative dell'Ente**

Il DECRETO disciplina, negli artt. da 28 a 33, il regime della responsabilità in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ENTE resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ENTE sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ENTE originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ENTE risultante dalla stessa risponde dei reati dei quali erano responsabili gli ENTI che hanno partecipato alla fusione. Se la fusione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ENTE, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ENTE originario e non di quelle dell'ENTE risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ENTE scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ENTE scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ENTE, salvo che si tratti di ENTE al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ENTE (o agli ENTI) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ENTE, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ENTE originario e non di quelle dell'ENTE risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ENTE cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

### **1.11 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese**

Il DECRETO 231 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ENTE appartenente a un gruppo di imprese.

L'ordinamento giuridico italiano considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche. Il gruppo non può pertanto considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato: la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità va esplicitamente individuata in capo a ciascuna delle società appartenenti al gruppo.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità è intervenuta chiarendo che l'interesse o vantaggio dell'ENTE alla commissione del reato deve essere riscontrato in concreto, senza alcun automatismo derivante dall'appartenenza della società a un gruppo. Pertanto, affinché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale – alla controllante o a un'altra società del gruppo.

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

## CAPITOLO 2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI T.I.S. SERVICE S.P.A.

### 2.1 Premessa

L'adozione del MODELLO ai sensi del D.lgs. 231/2001 costituisce, per T.I.S. Service S.p.A., al di là delle prescrizioni di legge, uno strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (fornitori, clienti, collaboratori e consulenti, etc.), affinché tali soggetti adottino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, sicuri e trasparenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal DECRETO.

Il presente documento è stato elaborato sulla base dei risultati del processo di *risk assessment* formalizzato nel documento "*Risk Assessment e Gap Analysis*".

### 2.2 Gli obiettivi

Il MODELLO predisposto da T.I.S. Service S.p.A. si fonda su un complesso, strutturato e organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, ai reati contemplati dal DECRETO, per prevenirne o impedirne la commissione, tramite:

- un sistema normativo (racchiuso nel Codice Etico) che stabilisce le linee di orientamento generali finalizzate a disciplinare le modalità di assunzione delle decisioni nelle attività "sensibili";
- un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di strutture organizzative coerenti a orientare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara e organica attribuzione dei compiti e una adeguata segregazione delle funzioni.

Le finalità del MODELLO sono pertanto quelle di:

- a) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi 231 connessi alle attività della SOCIETÀ;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di T.I.S. Service S.p.A., la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel MODELLO, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della SOCIETÀ;

- c) ribadire che T.I.S. Service S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di nessun tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari ai principi in cui la SOCIETÀ si riconosce.

### **2.3 Il progetto per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001**

Il processo di elaborazione del MODELLO si è articolato nelle tre fasi qui sinteticamente riassunte:

Fasi	Attività
<b>Fase 1</b>	<p><b><i>Individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <u>Raccolta e analisi della documentazione societaria</u> (tra cui: visura camerale; organigramma aziendale; documentazione rilevante in ambito salute e sicurezza sul lavoro, incarichi di consulenza).</li><li>- <u>Individuazione delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle attività sensibili</u> e dei meccanismi di controllo attualmente in essere</li></ul>
<b>Fase 2</b>	<p><b><i>Analisi delle attività sensibili:</i></b></p> <p>Individuazione e analisi delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi e ad altri elementi/attività di <i>compliance</i>; individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo MODELLO di organizzazione, gestione e controllo <i>ex</i> D.lgs. 231/2001 e delle azioni di “rafforzamento” del vigente sistema di controllo interno</p>
<b>Fase 3</b>	<p><b><i>Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo:</i></b></p> <p>Elaborazione del MODELLO organizzativo <i>ex</i> D.lgs. 231/2001, coerente con le linee guida delle associazioni di categoria cui la SOCIETÀ aderisce.</p>

## **2.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di T.I.S. Service S.p.a.**

Il MODELLO di T.I.S. Service S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell'attività svolta dalla Società, della struttura e delle dimensioni della sua organizzazione.

T.I.S. Service S.p.A. è *leader* a livello internazionale nella produzione e vendita di apparecchiature per servizi a rete acqua e per centrali idroelettriche.

La SOCIETÀ è gestita da un Consiglio di Amministrazione cui competono tutti i più ampi poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione, con facoltà di compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie utili e opportune per il raggiungimento degli scopi sociali, nonché per favorire lo sviluppo e l'estensione della SOCIETÀ, esclusi quegli atti che la legge e lo Statuto in modo tassativo riservano all'Assemblea.

La struttura societaria è delineata nell'organigramma aziendale, mantenuto aggiornato, che formalizza le responsabilità organizzative e gestionali assegnate.

Il MODELLO verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari in base alla futura evoluzione della SOCIETÀ e del contesto in cui la stessa opera.

La SOCIETÀ ha effettuato un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, un'analisi delle attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal DECRETO.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della SOCIETÀ, il contesto e il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della SOCIETÀ per lo svolgimento delle operazioni aziendali.

Ai fini dell'elaborazione del MODELLO, coerentemente con le disposizioni del DECRETO, con le linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, sono state implementate le seguenti attività:

- identificazione dei processi e delle attività aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati presupposto indicati nel DECRETO, mediante colloqui con i responsabili delle Funzioni aziendali;
- analisi del sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità vigenti;
- valutazione dei rischi di commissione dei reati (*c.d. risk assessment*) e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;

- analisi critica del sistema di controllo interno esistente (c.d. *gap analysis*), nel suo complesso e per ciascuna attività sensibile a rischio reato 231, al fine di:
  - individuare le aree di miglioramento, criticità, carenze rispetto ai principi di controllo di riferimento (*benchmark* di mercato e *best practices*);
  - identificare adeguati presidi di controllo necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al DECRETO.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del DECRETO), la SOCIETÀ ha effettuato l'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte e ha valutato i rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

## **2.5 Destinatari e finalità del Modello**

Il Modello di T.I.S. Service S.p.A. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della SOCIETÀ;
- ai dipendenti della SOCIETÀ;
- ai consulenti e a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della SOCIETÀ, operano su mandato o per conto della stessa.

Gli amministratori e i responsabili di Funzione titolari di rapporti con controparti esterne si coordinano con l'ORGANISMO DI VIGILANZA al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del MODELLO, in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della SOCIETÀ.

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare le disposizioni contenute nel MODELLO e negli strumenti di attuazione dello stesso (es.: deleghe e procure, *job description*, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali).

Con l'adozione del MODELLO, la SOCIETÀ intende adempiere puntualmente al DECRETO e migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistente.

Obiettivo principale del MODELLO è quindi quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e di procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Il MODELLO si propone, in particolare, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della SOCIETÀ, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del DECRETO, con riferimento alle attività che comportano il rischio di potenziale commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa fondata sulla legalità: la SOCIETÀ condanna ogni comportamento non conforme alla legge e/o alle disposizioni interne, tra cui quelle contenute nel proprio MODELLO;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, con riferimento al processo di formazione delle decisioni, alla loro trasparenza e tracciabilità, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere al fine di scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del DECRETO.

## **2.6 Prestazioni da parte di terzi**

Le prestazioni da parte di terzi (es. collaboratori, consulenti e *partner* commerciali), che possano riguardare attività sensibili devono essere formalmente regolamentate mediante contratto/lettera di incarico che prevede, in capo alla controparte contrattuale:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla SOCIETÀ in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del MODELLO e del Codice Etico adottato da T.I.S. Service S.p.A., nonché le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'ODV di T.I.S. Service S.p.A.

T.I.S. Service S.p.A. procederà con l'applicazione di forme di tutela (es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.) laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

SOCIETÀ.

## **2.7 Struttura del documento**

Il presente documento è composto da una Parte Generale - che ha ad oggetto la disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001, i principi di funzionamento dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, il sistema sanzionatorio, la comunicazione/diffusione del MODELLO - e una Parte Speciale relativa alle attività e ai processi aziendali a "rischio 231", ai reati potenzialmente ad essi correlati e ai presidi di controllo da implementare.

Costituisce documento prodromico all'elaborazione del MODELLO il *risk assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della SOCIETÀ.

Sono parte integrante del MODELLO:

- gli strumenti di attuazione dello stesso (es. deleghe e procure, mansionari/*job description*, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali);
- il Codice Etico.

Tali documenti sono resi disponibili dalla SOCIETÀ secondo le modalità previste per la loro diffusione.

### CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

#### 3.1 *Ruolo e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza*

La SOCIETÀ istituisce, in ottemperanza al DECRETO, un ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi all'attività svolta dalla SOCIETÀ e ai relativi profili giuridici.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del MODELLO da parte dei Destinatari, come individuati nel capitolo precedente;
- sull'efficacia dello stesso nel prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- sull'attuazione delle prescrizioni del MODELLO nell'ambito dello svolgimento delle attività aziendali;
- sull'aggiornamento del MODELLO a seguito di cambiamenti sopravvenuti nella struttura e nell'organizzazione aziendale, nelle attività svolte dalla SOCIETÀ o nel quadro normativo di riferimento.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA deve essere selezionato in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*, da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente della SOCIETÀ e in particolare dai vertici operativi (l'ODV, e ciascuno dei suoi membri, non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali).

L'organo amministrativo mette a disposizione dell'ODV risorse aziendali proporzionate ai compiti affidatigli e approva nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'ODV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

- *professionalità*: l'ORGANISMO DI VIGILANZA deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'ODV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali.

Al fine di assicurare le professionalità necessarie per l'attività dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, è allo stesso attribuito uno specifico *budget* di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno, qualora si rendesse necessario, competenze integrative. L'ODV può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti (ad esempio, in materia ambientale e di sicurezza sui luoghi di lavoro);

- *continuità d'azione*: l'ORGANISMO DI VIGILANZA svolge in modo continuativo le attività previste dalla normativa vigente in materia, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. L'attività dell'ODV non si limita a incontri periodici, ma è organizzata in base a uno specifico piano di attività, mediante la conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi in merito all'effettiva attuazione dei presidi di controllo previsti dal MODELLO e alla loro idoneità a prevenire la potenziale commissione dei reati previsti dal decreto.

L'ODV resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina e può essere rinominato.

Ai rapporti tra la SOCIETÀ e l'ODV si applicano le norme del Codice civile in tema di mandato.

Nel rispetto della normativa prevista in materia, T.I.S. Service S.p.A. ha deciso di dotarsi di un ORGANISMO DI VIGILANZA monocratico, individuato in un professionista esterno in possesso dei requisiti sopra indicati, esperto di *corporate governance* e di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, con ampia e duratura esperienza nell'implementazione di Modelli 231 e nelle relative attività di controllo.

### **3.2 Principi generali in tema di istituzione dell'Organismo di Vigilanza**

La nomina quale componente dell'ORGANISMO DI VIGILANZA è condizionata dal rispetto dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché dall'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che l'OdV è chiamato a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il/i soggetto/i designato/i a ricoprire la carica di ORGANISMO DI VIGILANZA deve/devono rilasciare una dichiarazione nella quale si attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti degli organi sociali;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la SOCIETÀ tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla SOCIETÀ;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina – in imprese sottoposte a fallimenti, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina;

- condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di Funzioni aziendali ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità, anche a fine di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'ORGANISMO DI VIGILANZA. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (es. conflitti di interesse; relazioni di parentela con gli organi sociali, soggetti apicali in genere, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal MODELLO.

### **3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'OdV è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale e riporta esclusivamente all'organo amministrativo della SOCIETÀ il quale può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'OdV e il mandato allo stesso assegnato.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001. In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- (i) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MODELLO affinché i comportamenti adottati dall'azienda corrispondano a quanto definito nello stesso;
- (ii) verificare l'efficacia del MODELLO, ovvero la sua concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;

- (iii) promuovere l'aggiornamento del MODELLO: analizzare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del MODELLO adottato; promuoverne l'aggiornamento nell'ipotesi in cui le analisi rendessero necessari correzioni e/o adeguamenti.

Sul piano operativo, all'ORGANISMO DI VIGILANZA sono affidati i compiti di:

- effettuare verifiche periodiche volte ad accertare l'effettivo rispetto di quanto previsto dal MODELLO. In particolare, verificare che le procedure e i presidi di controllo adottati siano effettivamente implementati e documentati in maniera conforme;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del MODELLO, nonché per la formazione e sensibilizzazione del personale;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni al fine di: (i) tenere monitorate le attività a rischio reato; ii) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il MODELLO adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente; iii) verificare che i presidi di controllo previsti nel MODELLO, in particolare nelle Parti Speciali, siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal DECRETO, provvedendo, in caso contrario, a proporre gli opportuni adeguamenti.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'ORGANISMO DI VIGILANZA:

- (i) ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo;
- (ii) si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possono essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

L'attività di verifica dell'ORGANISMO DI VIGILANZA tende in una duplice direzione:

- (i) qualora emergesse un basso livello di attuazione dei presidi di controllo, è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale situazione. Si tratterà, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
  - sollecitare i responsabili delle Funzioni organizzative aziendali al rispetto del MODELLO;
  - indicare quali correzioni e modifiche debbono essere apportate alle vigenti prassi operative;
  - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del MODELLO ai responsabili di Funzione e all'organo amministrativo.

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

- (ii) Qualora invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello, i presidi di controllo risultassero integralmente e correttamente attuati, ma si rivelassero non idonei a mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, sarà l'OdV a doversi attivare per garantirne l'aggiornamento. Tempi e forme di tale adeguamento non sono predeterminati; i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

### **3.4 Flussi informativi da e verso l'OdV**

#### **3.4.1 Reporting verso l'OdV: informazioni generali e informazioni specifiche obbligatorie**

Il D.lgs. 231/2001 contempla, tra i requisiti di idoneità del MODELLO, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'ORGANISMO DI VIGILANZA. A tal fine, l'ODV identifica in via generale o su base particolare le informazioni - necessarie e/o opportune ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del MODELLO - che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV stesso, da parte dei Destinatari del MODELLO (c.d. flussi informativi periodici, definiti su base periodica e concordati con le Funzioni aziendali).

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV, tramite posta elettronica all'indirizzo [odv@tisgroup.it](mailto:odv@tisgroup.it):

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca la commissione dei reati, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- decisioni relative alla richiesta e utilizzo di finanziamenti/contributi/sovvenzioni pubblici;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure.

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

L'OdV, anche mediante l'elaborazione di apposita procedura operativa, stabilisce le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, dando indicazioni in merito alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni devono essere inoltrate.

### **3.4.2 Whistleblowing**

#### **La normativa di riferimento**

L'art. 54-bis D.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.lgs. 231/2001 circa la presentazione e gestione delle segnalazioni (art. 6 comma 2-bis, 2-ter, 2-quater D.lgs. 231/2001), al fine di migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni e incentivare il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Da ultimo, il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, c.d. "Decreto *Whistleblowing*" ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico, l'integrità dell'ente pubblico o privato, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o di rapporti di collaborazione o d'affari.

Il D.lgs. 24/2023 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 abrogando il comma 2-ter e il comma 2-quater, prevedendo che i Modelli ex D.lgs. 231/2001 debbano indicare i canali di segnalazione interna adottati, esplicitando il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole indicate nel Modello 231 con specifico riferimento alla disciplina del *Whistleblowing*.

In tale contesto, la SOCIETÀ incentiva e protegge chiunque, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative o del proprio incarico, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità rilevanti ai fini

del D.lgs. 231/2001, decide di farne segnalazione (c.d. *whistleblower*). In particolare, la SOCIETÀ, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023:

- ha istituito canali di SEGNALAZIONE interni mettendo a disposizione dei SEGNALANTI una piattaforma informatica che consente di effettuare SEGNALAZIONI per iscritto o oralmente, e in grado di garantire la massima riservatezza dell'identità del SEGNALANTE, del SEGNALATO e del contenuto della SEGNALAZIONE;
- vieta ogni atto di ritorsione, anche solo tentato o minacciato, che possa provocare un danno ingiusto nei confronti del SEGNALANTE per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla SEGNALAZIONE;
- ha previsto nel sistema disciplinare di cui al presente MODELLO specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del SEGNALANTE, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave SEGNALAZIONI che si rilevano infondate.

Il Datore di lavoro è gravato dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del SEGNALANTE ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della SEGNALAZIONE avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla SEGNALAZIONE (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La normativa prevede altresì che l'adozione di misure discriminatorie o comunque ritorsive nei confronti dei SEGNALANTI possa essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal SEGNALANTE, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo del SEGNALANTE è espressamente qualificato come "nullo", così come il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del SEGNALANTE.

### **Chi può segnalare**

Sono legittimati a inviare SEGNALAZIONI tutti i Destinatari del presente MODELLO 231:

- i vertici aziendali, componenti degli organi sociali e di controllo della SOCIETÀ;
- i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale (anche se in periodo di prova) e i soggetti che si trovano anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la SOCIETÀ, pur non rivestendo la qualifica di dipendenti (es.: volontari e tirocinanti - retribuiti e non retribuiti);

- coloro che cooperano e collaborano con la SOCIETÀ – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi (es.: lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti);
- clienti, fornitori, *partner* commerciali ed eventuali ulteriori categorie di soggetti che l'organo amministrativo – di concerto con l'ORGANISMO DI VIGILANZA - potrà stabilire in relazione ai rapporti giuridici instaurati dalla SOCIETÀ.

### **Oggetto e contenuto delle segnalazioni**

Possono essere segnalate:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la SOCIETÀ ai sensi del DECRETO 231;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state adottate contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del MODELLO 231, del Codice Etico e/o dei documenti in essi richiamati e/o allegati.

Possono essere segnalate sia le violazioni commesse, sia quelle che il SEGNALANTE, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, così come possono essere segnalati quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare le citate violazioni.

Le SEGNALAZIONI anonime sono consentite e ritenute ammissibili purché adeguatamente documentate e circostanziate, con descrizione puntuale di fatti e situazioni, al fine di scongiurare il rischio di denunce infondate.

Le SEGNALAZIONI non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi o per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta, etc.) ma dovranno essere segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del MODELLO o del Codice Etico adottati dalla SOCIETÀ, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi le seguenti caratteristiche:

- indicazione (facoltativa) del Segnalante;
- descrizione di:
  - eventi e/o fatti accaduti;
  - altre eventuali persone coinvolte;

- tempi e modalità di esecuzione dell'evento segnalato;
- quanto altro possa essere utile alla descrizione dell'evento e dei suoi autori.

Sono inoltre vietate e considerate non rilevanti e non perseguibili, le **SEGNALAZIONI**:

- relative a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del **SEGNALANTE** che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o propri superiori;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito, o comunque palesemente prive di fondamento e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali, volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- relative a informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico (es. informazioni riportate su mezzi di comunicazioni - giornali, siti internet - e sentenze).

### **I canali interni e l'iter di gestione delle segnalazioni**

Le **SEGNALAZIONI** dovranno pervenire mediante:

- Piattaforma informatica: <https://tisservice.whistlelink.com/>

Nel caso in cui non sia possibile usare la Piattaforma on-line:

- E-mail: [odv@tisgroup.it](mailto:odv@tisgroup.it)
- Posta ordinaria/raccomandata: la comunicazione dovrà essere indirizzata al Gestore delle Segnalazioni presso l'Organismo di Vigilanza, Via Daniele Piccinini 2, 24122 – Bergamo (BG).

In tal caso, la **SEGNALAZIONE** va inserita in **due buste chiuse** includendo: i) nella prima i dati identificativi del segnalante, qualora intendesse renderli noti; ii) nella seconda, l'oggetto della **SEGNALAZIONE**. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta riportando, all'esterno, la dicitura “riservata all'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing”**.

La Piattaforma informatica è il canale interno prioritario e preferenziale.

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

Il sistema consente anche segnalazione orale attraverso un sistema di messaggistica vocale; il messaggio potrà essere registrato previo consenso del SEGNALANTE.

La Piattaforma informatica consente l'invio di SEGNALAZIONI senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Il SEGNALANTE può, infatti, lasciare un messaggio attraverso la pagina in forma anonima e non è necessario che fornisca un indirizzo e-mail o un numero di telefono.

Al termine della compilazione del Modulo di segnalazione, il SEGNALANTE dovrà annotare il Codice Identificativo Univoco e la *password* (che identifica in modo univoco la SEGNALAZIONE), automaticamente generato dalla Piattaforma. Tali credenziali consentiranno al SEGNALANTE di monitorare lo stato di lavorazione della sua SEGNALAZIONE ed eventualmente interloquire con l'ODV.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'ORGANISMO DI VIGILANZA deve adottare i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del SEGNALANTE, del SEGNALATO, di eventuali altre persone coinvolte, del contenuto della SEGNALAZIONE e della relativa documentazione.

Entro 7 giorni dal ricevimento della SEGNALAZIONE, l'ODV invia al SEGNALANTE avviso di ricevimento della segnalazione.

Il SEGNALANTE può altresì richiedere un incontro riservato con l'OdV, il quale ne garantisce lo svolgimento - in luogo adatto a consentire la riservatezza del SEGNALANTE - entro un termine di 15 giorni, avendo cura di verbalizzarlo previa verifica, rettifica e conferma del SEGNALANTE.

Qualora all'esito delle verifiche svolte si accerti l'ammissibilità e la fondatezza della segnalazione, l'OdV fornisce un riscontro al SEGNALANTE (entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento), dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla SEGNALAZIONE e dei motivi della scelta effettuata.

Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informa degli esiti il Consigliere Delegato il quale, sussistendone i presupposti, avvia l'iter procedurale di contestazione e di eventuale applicazione di sanzioni.

Allo stesso modo l'OdV provvede, trasmettendo adeguata relazione al Consigliere Delegato, ove accerti che la SEGNALAZIONE, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del SEGNALANTE viziata da dolo o colpa grave, affinché venga valutata l'opportunità di intraprendere nei confronti dello stesso i necessari provvedimenti disciplinari.

### **Le tutele del Segnalante e del Segnalato**

La SOCIETÀ garantisce i SEGNALANTI in buona fede contro qualsiasi forma (anche tentata o minacciata) di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla SEGNALAZIONE che provoca o potrebbe provocare al SEGNALANTE un danno ingiusto, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della SOCIETÀ o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le tutele accordate al SEGNALANTE sono estese:

- al facilitatore (persona che assiste il SEGNALANTE nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del SEGNALANTE con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del SEGNALANTE con cui hanno un rapporto abituale e corrente.

La riservatezza è garantita anche nel caso di SEGNALAZIONI effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta del SEGNALANTE, mediante un incontro diretto con l'OdV, nonché a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC. Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di sanzione amministrativa pecuniaria.

### **Perdita delle tutele**

Le tutele sopra descritte non si applicano nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave SEGNALAZIONI che si rivelano infondate, nonché manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il SEGNALATO o altri soggetti. Tra l'altro, la violazione delle misure di tutela del SEGNALANTE, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di SEGNALAZIONI che si rivelano infondate rappresentano comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente MODELLO e per questa ragione puniti mediante il sistema sanzionatorio ivi previsto.

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

Qualsiasi illecito o abuso dei canali di gestione delle SEGNALAZIONI commesso da controparti con le quali la SOCIETÀ intrattiene rapporti contrattuali (es. fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.), è sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurare nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

### **Raccolta e conservazione delle informazioni**

Le SEGNALAZIONI ricevute e la relativa documentazione gestita dall'OdV sono dallo stesso conservate a garanzia di tracciabilità delle attività svolte (nella Piattaforma informatica cui l'OdV ha accesso riservato, in archivio dedicato, cartaceo o informatico per le SEGNALAZIONI ricevute mezzo e-mail, posta ordinaria/raccomandata), avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite. L'accesso a tale archivio è consentito ai soli soggetti autorizzati, di volta in volta, dall'OdV.

Tutta la documentazione è conservata per il tempo necessario alla gestione della SEGNALAZIONE e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della stessa, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del SEGNALATO o del SEGNALANTE che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Le credenziali di accesso alla Piattaforma informatica sono conosciute solo dall'OdV ovvero dai soggetti da questo espressamente autorizzati; eventuali documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito solo all'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

Le SEGNALAZIONI orali e quelle effettuate mediante incontro diretto sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il SEGNALANTE può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione.

### ***3.4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso l'organo amministrativo***

L'ORGANISMO DI VIGILANZA riferisce in merito all'attuazione del MODELLO, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA predisponde, a tale fine:

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, indirizzata all'organo amministrativo, che illustri le seguenti informazioni:
  - o sintesi e risultanze dei controlli svolti dall'OdV nel periodo;
  - o eventuali discrepanze tra gli strumenti di attuazione del MODELLO (es: procedure/istruzioni operative, sistema di deleghe e procure, etc.) e il MODELLO stesso;
  - o eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal DECRETO;
  - o SEGNALAZIONI ricevute da soggetti esterni o interni che riguardano eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette SEGNALAZIONI;
  - o procedure disciplinari attivate ed eventuali sanzioni applicate;
  - o valutazione generale del MODELLO e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e/o contenuto;
  - o eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - o rendiconto delle spese sostenute.

L'organo amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'ODV.

Parimenti, l'ODV ha facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni competenti, la convocazione dell'organo amministrativo per motivi urgenti e ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento degli amministratori per questioni che attengano il funzionamento e/o l'efficace attuazione del MODELLO.

Gli incontri mediante i quali l'ODV riferisce all'organo amministrativo devono essere verbalizzati.

## CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE

### 4.1 *Funzione del sistema disciplinare*

T.I.S. Service S.p.A. condanna qualsiasi comportamento non conforme alla legge, al MODELLO, agli strumenti di attuazione dello stesso (es.: *policy*, procedure – inclusa la Procedura *Whistleblowing* - istruzioni operative) e al Codice Etico adottati dalla SOCIETÀ, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, con le modalità descritte nel paragrafo 3.4.2, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del MODELLO.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del MODELLO e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal MODELLO;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'ODV;
- la violazione delle misure di tutela del SEGNALANTE di condotte illecite, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di SEGNALAZIONI che si rivelano infondate;
- il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole indicate nel presente MODELLO con riferimento alla disciplina del *Whistleblowing* di cui al D.lgs. 231/2001, nonché della Procedura di gestione delle segnalazioni adottata dalla SOCIETÀ;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal MODELLO.

#### **4.2 Violazione del Modello**

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del DECRETO prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal MODELLO sono assunte da T.I.S. Service S.p.A. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del MODELLO stesso possano determinare.

In particolare, il sistema disciplinare adottato sanziona tutte le infrazioni del MODELLO, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione, nel rispetto del principio di proporzionalità tra la mancanza/illecito rilevato e la sanzione comminata.

Il potere disciplinare di cui al D.lgs. 231/2001 è esercitato su proposta dell'OdV dall'organo amministrativo, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, ove applicabili.

Ai fini dell'ottemperanza del D.lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del MODELLO, la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi ed alle prescrizioni dello stesso, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal MODELLO, che:

(a) esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

e/o

(b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

e/o

(c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

#### **4.3 Misure nei confronti dei dipendenti**

Il MODELLO costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado, legato alla SOCIETÀ da qualsiasi contratto di lavoro, con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel MODELLO.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL di categoria.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel MODELLO, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dal MODELLO o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni dello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri soggetti appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle prescrizioni previste dal MODELLO o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri soggetti appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri soggetti appartenenti al personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- inosservanza delle prescrizioni previste dal MODELLO o negligenze rispetto alle prescrizioni dello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri soggetti appartenenti al personale che siano tali da esporre la SOCIETÀ ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del MODELLO con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/01;
- segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o di violazioni del MODELLO e/o del Codice Etico effettuate con colpa grave che si rivelano infondate;

e) Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del MODELLO tale da comportare la possibile applicazione a carico della SOCIETÀ delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e tali da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del DECRETO 231 o di violazioni del MODELLO e/o del Codice Etico effettuate con dolo che si rivelano infondate

#### **4.4 Misure nei confronti dei dirigenti e degli amministratori**

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'ORGANISMO DI VIGILANZA deve darne comunicazione all'organo amministrativo mediante relazione scritta. L'organo amministrativo avvia i procedimenti di propria competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda gli amministratori della SOCIETÀ, nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la stessa, l'Assemblea può deliberare la revoca dalla carica.

Gli amministratori rispondono altresì con riferimento al caso di mancata istituzione dei canali di segnalazione (*whistleblowing*), e/o di mancata adozione o non conformità delle procedure per effettuare e gestire le citate segnalazioni.

#### **4.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni**

Al fine di una piena efficacia preventiva del MODELLO rispetto ai reati indicati dal D.lgs. 231/01, sono previste misure sanzionatorie anche nei confronti di collaboratori e consulenti esterni che adottino comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente MODELLO.

Pertanto, nei contratti stipulati tra T.I.S. Service S.p.A. e tali soggetti, devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano la risoluzione del contratto nel caso in cui la controparte contrattuale tenga condotte in violazione delle prescrizioni di cui al presente MODELLO e tali da comportare il rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/01, rimanendo salvo ed impregiudicato il diritto di T.I.S. Service S.p.A. di chiedere il risarcimento dei danni che le predette condotte cagionino a carico della SOCIETÀ.

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

#### **4.6 Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante (“whistleblowing”)**

In accordo con quanto previsto dalle “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di rapporto di lavoro pubblico o privato”, le SEGNALAZIONI infondate, commesse con dolo o colpa grave, nonché le violazioni delle misure a tutela del SEGNALANTE o il compimento di atti ritorsivi nei confronti del SEGNALANTE in buona fede, così come qualsiasi abuso dei canali di segnalazione, costituiscono gravi violazioni disciplinari che saranno sanzionate secondo quanto previsto nei paragrafi precedenti.

Il licenziamento ritorsivo del Segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del SEGNALANTE.

Sarà onere del Datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del SEGNALANTE ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della SEGNALAZIONE, dimostrare che tali misure sono dettate da ragioni totalmente estranee alla stessa.

## CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

### 5.1 Premessa

Per una efficace attuazione del MODELLO è essenziale un'ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della SOCIETÀ, dei principi contenuti nello stesso.

La SOCIETÀ si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del MODELLO da parte dei soggetti tenuti al suo rispetto, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

### 5.2 Piano di formazione e comunicazione

La SOCIETÀ pianifica e attua specifica formazione per garantire l'effettiva conoscenza del DECRETO, del Codice Etico e del MODELLO da parte di tutte le Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione è differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche attività a rischio, agli amministratori.

L'attività di comunicazione e formazione sul MODELLO è operativamente affidata all'organo amministrativo della SOCIETÀ ed è soggetta alla supervisione dell'ORGANISMO DI VIGILANZA il quale, nell'ambito dei compiti allo stesso attribuiti dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è chiamato a monitorare le iniziative adottate.

La diffusione e comunicazione del MODELLO verso l'esterno è curata dall'organo amministrativo attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. sito internet aziendale, *brochure* informativa, ecc.).

La formazione e informazione in materia 231 avrà ad oggetto anche la procedura di gestione delle SEGNALAZIONI (*whistleblowing*) adottata dall'organo amministrativo della SOCIETÀ e richiamata nel paragrafo 3.4.2 del presente MODELLO, mediante l'organizzazione di attività formative e comunicazioni specifiche con riferimento a:

- disciplina in materia di segnalazioni *Whistleblowing* di cui al D.lgs. 24/2023;
- funzionamento e accesso ai canali di segnalazione e agli strumenti messi a disposizione dalla SOCIETÀ e dalla legge per effettuare SEGNALAZIONI;
- contenuto della Procedura *Whistleblowing* adottata dalla SOCIETÀ;
- ruolo e compiti dell'OdV in materia di gestione delle SEGNALAZIONI;

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

- provvedimenti applicabili in caso di accertamento di ritorsioni, ostacolo alla SEGNALAZIONE e violazione degli obblighi di riservatezza, nonché in caso di SEGNALAZIONI effettuate in mala fede;

- sistema sanzionatorio previsto dal MODELLO.

I soggetti esterni (clienti, fornitori, collaboratori a vario titolo, consulenti, etc.) saranno informati dell'attivazione del canale interno di SEGNALAZIONE e della possibilità di consultare la relativa Procedura, tramite specifiche informative.

	<b>PARTE GENERALE –</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E</b> <b>CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001</b>	15.12.2023
		Rev. [0]

## CAPITOLO 6 - ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

### **6.1 Verifiche e controlli sul Modello**

L'ORGANISMO DI VIGILANZA, con cadenza annuale, redige un programma di vigilanza che prevede un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione delle procedure oggetto di analisi.

L'OdV, cui sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere i compiti affidatigli nel corso delle verifiche e ispezioni, può avvalersi sia dell'ausilio di funzioni interne alla SOCIETÀ sia di consulenti esterni.

### **6.2 Aggiornamento e adeguamento**

Essendo il MODELLO un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del DECRETO), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali, per adeguamenti normativi o sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel MODELLO, sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di T.I.S. Service S.p.A., anche sulla base di eventuali proposte avanzate dall'OdV.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Le modifiche alle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del MODELLO sono oggetto di approvazione da parte dell'organo amministrativo. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

## **PARTE SPECIALE**

### ***I processi sensibili***

La Parte Speciale, parte integrante del MODELLO ex D.lgs. 231/2001 adottato da T.I.S. Service S.p.A. ha lo scopo di:

- prevedere misure organizzative, gestionali e di controllo volte alla ragionevole prevenzione delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001;
- fornire all'ORGANISMO DI VIGILANZA ("ODV") e alle altre eventuali funzioni di controllo interno gli strumenti per esercitare le rispettive attività di monitoraggio, controllo, verifica.

I processi "sensibili", ovvero a potenziale rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, individuati e regolamentati nella Parte Speciale del MODELLO sono:

1. Acquisti di beni e servizi, comprese consulenze e attività professionali;
2. Attività di vendita;
3. Aspetti fiscali e tributari;
4. Bilancio e comunicazioni sociali previste dalla legge;
5. Gestione amministrativo contabile;
6. Incassi e pagamenti;
7. Asset aziendali (acquisto e vendita di beni mobili e immobili);
8. Richiesta e gestione di contributi, finanziamenti, sovvenzioni ricevuti dallo Stato o da altri enti pubblici;
9. Documenti elettronici con valore probatorio (es. smart card);
10. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
11. Gestione dei rapporti con gli enti certificatori;
12. Verifiche, ispezioni, controlli posti in essere dalla Pubblica Amministrazione;
13. Liberalità, omaggi e sponsorizzazioni;
14. Operazioni su azioni o quote, operazioni straordinarie ed acquisizioni;
15. Rapporti con parti correlate;
16. Rapporti con Soci e Organi di controllo;
17. Logistica e magazzino;
18. Processi IT (Information Technology):

- pianificazione delle misure da adottare in materia di sicurezza del sistema informatico e telematico;
  - gestione dei profili utente e del processo di autenticazione;
  - gestione dei *server* e protezione dei dati;
  - acquisto e gestione del sistema informativo, degli *hardware* e delle licenze *software*
19. Ricerca e sviluppo del prodotto – Registrazione e gestione di marchi, brevetti o altri titoli di proprietà industriale;
20. Valutazione, selezione, assunzione e gestione del personale;
21. Processi rilevanti in materia ambientale:
- gestione del sistema di prevenzione dei reati ambientali;
  - gestione degli scarichi idrici;
  - gestione delle emissioni in atmosfera e relativo monitoraggio;
  - gestione impianti F-Gas;
  - classificazione, raccolta, deposito, trasporto, smaltimento dei rifiuti
22. Processi rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- definizione della struttura organizzativa ai fini della sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - valutazione dei rischi e predisposizione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione;
  - gestione di impianti e attrezzature;
  - gestione dei materiali e delle sostanze;
  - formazione, informazione e comunicazione dei lavoratori;
  - acquisto e gestione di dispositivi di protezione individuale;
  - sorveglianza sanitaria;
  - gestione di non conformità, azioni preventive e correttive;
  - gestione delle emergenze e primo soccorso;
  - gestione della sicurezza dei lavori in appalto.

La Parte Speciale, per ciascun processo “sensibile” individuato, descrive le fattispecie di reato potenzialmente applicabili e i protocolli generali di prevenzione.