

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231

TME SPA

Codice Etico



Sommario

1. Elementi generali e principi ispiratori del presente codice.....	4
PREAMBOLO. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
VALORI FONDAMENTALI DEL GRUPPO TME	4
PRINCIPI ETICO-MORALI	5
PRINCIPI ETICO-ECONOMICI	6
PRINCIPI ETICO-SOCIALI.....	6
DESTINATARI.....	7
2. Principi in Tema di Tutela della Dignità, Salute, sicurezza e integrità delle Risorse Umane.....	8
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	8
INTEGRITÀ, SICUREZZA E SALUTE	9
3. Principi in Tema di Gestione degli Affari in Generale.....	10
GESTIONE DEGLI AFFARI IN GENERALE	10
CONFLITTO DI INTERESSI	10
USO DEL TEMPO E DEI BENI AZIENDALI	11
4. Principi in Tema di Informativa Gestionale e Contabile.....	12
AMMINISTRAZIONE SOCIETARIA	12
SCRITTURE CONTABILI	12
ADEMPIMENTI TRIBUTARI.....	13
CONTROLLI INTERNI	13
RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI	13
RELAZIONI CON LE IMPRESE CONCORRENTI	13
DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI	14
5. Dichiarazioni e principi e principi sui reati di Terrorismo ed Eversione dell’Ordine Democratico in Tema di Tutela della Personalità Individuale	15
ATTIVITÀ FINALIZZATA AL TERRORISMO E ALL’EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO	15
TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	15
ADESIONI AGLI “INTERNATIONAL LABOURS STANDARD”	15
6. Principi in Tema di Trattamento delle Informazioni Riservate e di Rilevanza nei Rapporti con l’Autorità di Vigilanza e Società di Gestione del Mercato	16
COMUNICAZIONI ED INFORMAZIONI SOCIETARIE	16
INFORMAZIONI RISERVATE ED INFORMAZIONI PRIVILEGIATE.....	16
RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA E CON LE SOCIETÀ DI GESTIONE DEL MERCATO	17

7.	Rapporti con i Terzi.....	18
	RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	18
	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	18
	RAPPORTI CON LE ALTRE AUTORITÀ O ISTITUZIONI	19
	RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE	19
	RAPPORTI CON I FORNITORI.....	19
	RAPPORTI CON I CLIENTI	20
8.	Cogenza del Codice Etico e sua Attuazione.....	21

1. Elementi generali e principi ispiratori del presente codice

PREAMBOLO. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente codice etico (di qui in seguito semplicemente “Codice”) è un documento ufficiale della società TME Spa adottato anche dalle società da essa controllate (di seguito complessivamente il “Gruppo” o il “TME”), e che contiene l’insieme dei principi ai quali il Gruppo stesso conforma **la conduzione dei propri affari, l’esercizio delle proprie attività e la gestione dei rapporti con quei soggetti che operano per suo conto, o nel suo interesse, a qualsiasi titolo.**

Nel presente Codice, TME intende dunque decretare i principi etici e le regole di condotta, rilevanti anche ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito il “Decreto”). Tale normativa reca la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, e mira a raccomandare e promuovere le giuste condotte da mantenere respingendo, al contempo, determinati e specifici comportamenti, potenzialmente lesivi e che si stagliano anche oltre rispetto a quanto previsto sul piano prescrittivo dalla vigente normativa.

Il Codice deve infatti essere considerato elemento essenziale ed imprescindibile per l’applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo (“Modello”) adottato da TME e dalle società del Gruppo anche ai sensi e per gli effetti del Decreto.

A questi fini, il Codice è rivolto e diffuso non solo ai membri degli organi sociali, dirigenti, dipendenti, collaboratori a qualunque titolo (anche esterni ad es. agenti, procuratori, procacciatori d’affari, consulenti, ecc.) (di seguito i “Destinatari”), che a qualsiasi titolo agiscano in nome e/o per conto del Gruppo, bensì anche a entità partner (quali consulenti, fornitori, conto terzisti, ecc.) ed è volto ad ispirare l’attività delle società del Gruppo votandosi ai più alti standard di qualità e correttezza.

Le società del Gruppo, nel perseguire gli obiettivi stabiliti nel Codice, si impegnano a non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque, persona fisica o giuridica, dimostri di non condividere il contenuto e lo spirito o agiscano in violazione dei principi in esso contenuti.

Il Codice è approvato da ciascuna società del Gruppo, ha validità in tutta Italia e all’estero e trova applicazione in coerenza con le differenti realtà politiche, culturali, sociali, economiche e commerciali in cui il Gruppo opera, in ossequio e ottemperanza alle normative applicabili localmente.

Il presente testo è dunque il frutto del lavoro, dell’impegno e della volontà dell’organo direttivo e dei vertici della società TME ed è destinato ad esplicitare la sua efficacia, previa formale adozione, anche per ciascuna società del Gruppo.

VALORI FONDAMENTALI DEL GRUPPO TME

Il Codice riporta i valori fondamentali di riferimento che devono orientare i comportamenti di tutti i Destinatari del Gruppo, al fine di assicurare la correttezza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, la tutela del patrimonio, dell’affidabilità e dell’immagine e reputazione di TME.

A questi fini, il Gruppo ha deciso di adottare ed implementare un preciso e dettagliato sistema di organizzazione aziendale - Corporate Governance – che sia conforme (i) a quanto previsto dalle leggi e dalle normative applicabili in Italia e (ii) nei Paesi ove esso opera o intende operare.

Il sistema di conduzione e governo societario del Gruppo TME è orientato ai seguenti principi, ritenuti fondamentali ed imprescindibili per il raggiungimento degli scopi etici che si intendono raggiungere e realizzare:

- controllo dei rischi d’impresa;
- valorizzazione degli *asset* aziendali;

- crescita professionale dei lavoratori impiegati presso le società del Gruppo;
- trasparenza nei rapporti con i Clienti, i terzi e la Pubblica Amministrazione;
- perseguimento della propria missione aziendale nel pieno rispetto delle leggi vigenti, delle regole del Codice e delle regole stabilite attraverso l'adozione del Modello;
- valorizzazione e conferma del buon nome delle società del Gruppo.

Per realizzare i propri obiettivi, il Gruppo TME ha provveduto ad individuarli, specificandone con chiarezza i contorni e determinando i principi ai quali la propria attività aspira ad uniformarsi:

PRINCIPI ETICO-MORALI

- i. **legalità, onestà e correttezza:** il Gruppo opera nell'assoluto e ossequioso rispetto delle leggi vigenti, dei regolamenti, delle norme e delle procedure interne e del presente Codice. In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo deve essere portato a giustificazione, ovvero può giustificare, una condotta contraria ai principi di correttezza e legalità. Di conseguenza, tutto il Gruppo ed i suoi organi direttivi e manageriali si adoperano, nell'ambito della propria organizzazione aziendale, per agevolare e stimolare la corretta diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del presente Codice e delle procedure rivolte a prevenire la violazione di precetti di legge. Oltre a ciò, il Gruppo desidera agevolare la diffusione di qualsiasi regola o condotta lecita e posta a tutela dell'integrità delle persone e dei principi di convivenza tra individui;
- ii. **rispetto delle persone e pari opportunità:** il Gruppo rispetta i diritti fondamentali delle persone e garantisce a tutti eguali opportunità; a questo scopo il Gruppo è impegnato nel garantire all'interno delle società che ne fanno parte percentuali occupazionali dedicate ai giovani ed alle donne, e si impegna, quando possibile, ad assumere tutti i propri lavoratori con contratti a tempo indeterminato;
- iii. **lealtà e buona fede:** i rapporti delle società e dei rispettivi organi direttivi del Gruppo con i Destinatari, e con i terzi in genere, devono essere improntati alla buona fede e all'affidabilità, quindi al mantenimento degli accordi, delle promesse, dei patti, alla valorizzazione del patrimonio aziendale e al perseguimento di comportamenti in buona fede in ogni decisione;
- iv. **integrità:** nei rapporti con i Destinatari e con qualsiasi soggetto terzo, il Gruppo si impegna e adopera per mantenere un modo il più possibile chiaro e preciso di comportamento a partire dall'implementazione e dal miglioramento delle proprie modalità di comunicazione verso l'esterno, evitando pertanto di esternare informazioni ingannevoli, non esatte, non precise e, comunque, evitando di tenere comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da posizioni di svantaggio dei terzi che potrebbero esservi tratti in inganno;
- v. **valorizzazione e crescita delle risorse umane:** il Gruppo TME pone tra i propri obiettivi la cura delle risorse umane e ne tutela e promuove il valore, al fine e con il preciso scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun Destinatario che agisca per le società del Gruppo;
- vi. **riservatezza:** la riservatezza delle informazioni è di importanza centrale per le società del Gruppo TME che ne garantiscono la protezione e si astengono dal raccogliere ed utilizzare dati sensibili o privati, con naturale eccezione dei casi in cui espressa e consapevole autorizzazione sia stata ricevuta dai titolari dei dati ed in ogni caso in conformità alle norme giuridiche vigenti;

PRINCIPI ETICO-ECONOMICI

- vii. **rapporti con le Autorità Pubbliche:** i rapporti delle società del Gruppo TME con le Autorità Pubbliche e la Pubblica Amministrazione (P.A.) sono e saranno sempre improntati alla massima correttezza, trasparenza, buona fede e collaborazione, nel pieno rispetto delle normative di legge;
- viii. **trasparenza:** le informazioni che vengono diffuse dal TME devono essere complete, trasparenti, comprensibili, accurate e i metodi di diffusione sono chiamati a rispettare i principi di parità e contemporaneità di accesso alle stesse da parte del pubblico;
- ix. **imparzialità:** in qualsiasi tipo di relazione, con i Destinatari, con i propri portatori di interesse così come con i terzi, il Gruppo evita e si adopera per scongiurare discriminazioni di ogni genere quali, ad esempio, possono essere quelle basate sull'età, sul sesso e orientamento sessuale, sullo stato di salute, sulla razza, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche ed sulle credenze religiose, sulla condizione sociale e personale;
- x. **conflitti di interesse:** il Gruppo si adopera con ogni mezzo e con la più alta serietà per evitare, ove possibile, di incorrere in situazioni di conflitto di interesse e ogni decisione è presa da parte dei Destinatari nell'interesse unico e solo delle società del Gruppo;

PRINCIPI ETICO-SOCIALI

- xi. **sicurezza e protezione delle persone, salvaguardia della salute e attenzione alle condizioni di lavoro:** il Gruppo pone tra i propri obiettivi preminenti l'integrità fisica e morale dei Destinatari e si impegna, e promuove, le necessarie attività a tutela della sicurezza, dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro, rispettando ed implementando tutti i sistemi idonei a garantire il pieno rispetto della salute, dell'integrità fisica e dei diritti dei lavoratori ed il pieno rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro. Il rispetto delle regole poste a tutela dei lavoratori e la protezione dei loro diritti è uno dei principi fondamentali ed irrinunciabili per il Gruppo, che ne promulga il rispetto effettivo in tutti i Paesi nei quali egli opera, pretendendo che i propri fornitori o collaboratori li rispettino e li garantiscano a loro volta ai propri dipendenti.
Senza adeguate garanzie in merito al rispetto di tale principio e delle normative a tutela del lavoro e dei lavoratori, nessuna collaborazione o partnership commerciale, con qualsiasi società facente parte del Gruppo, sarà accettata o potrà proseguire.
- xii. **ambiente:** il Gruppo promuove il rispetto e la salvaguardia dell'ambiente, impegnandosi attivamente a garantire il pieno rispetto della vigente normativa ambientale nello svolgimento delle attività aziendali; per rispettare gli impegni auto assunti, il Gruppo è impegnato nell'attività di finanziamento di attività di ricerca allo scopo dell'implementazione e della realizzazione di nuovi materiali biodegradabili e comunque a bassissimo impatto ambientale, salvaguardando in tal modo la salute dell'ambiente in cui opera e quelle delle persone che vi lavorano e vivono; inoltre, il Gruppo promuove e utilizza fonti di energie rinnovabili e a basso impatto ambientale, con il preciso obiettivo di diminuire fonti di inquinamento di qualsiasi tipo e tendere verso l'autonomia ed il risparmio energetico.
Per perseguire la realizzazione sostanziale di tale principio etico-sociale, il Gruppo è impegnato in una costante opera di sensibilizzazione, al proprio interno ma anche rivolgendosi ai propri collaboratori, consulenti e fornitori, ai quali domanda il rispetto e l'accettazione dei principi e delle regole ivi enunciate, e si assicura, nei limiti di quanto consentitogli dalle vigenti normative, che gli stessi adottino politiche rispettose ed efficaci in materia di rispetto dell'ambiente e di

tracciatura dei prodotti e delle materia prime utilizzate, condizioni imprescindibile per poter intraprendere qualsiasi tipo di collaborazione con qualsiasi società facente parte del Gruppo.

- xiii. **Diritto d'autore e proprietà intellettuale:** consapevole dell'importanza che l'iniziativa personale e l'inventiva assume per la creazione di qualsiasi opera o prodotto, anche industriale, con valenza artistica, espressione della sensibilità dell'autore o inventore, e altresì consci che la protezione dei diritti che da tali creazioni scaturiscono è elemento imprescindibile per la conduzione onesta di un'impresa o di un gruppo di imprese, e comportamento necessario a difesa dell'imprenditoria e dell'artigianato e, in senso più ampio, del c.d. "made in Italy", il Gruppo si impegna al rispetto assoluto ed alla protezione dei diritti d'autore, di invenzione e di proprietà intellettuale, pretendendo dai Destinatari e da qualsiasi terzo che agisca nell'interesse del Gruppo, la piena devozione degli stessi principi ivi richiamati;
- xiv. **comunità e società:** il Gruppo TME si rende conto dell'importanza del proprio operato ed è sempre attenta e pone la massima considerazione a tutte le attività che contribuiscono alla crescita benessere economico e sociali delle comunità nelle quali si trova a operare. A questo fine, il Gruppo è impegnato in una attività di capillare diffusione e condivisione della propria conoscenza, tecnica ed industriale, facendosi promotore e partecipando ad iniziative dedicate al territorio del quale fa parte e, più in generale, ai giovani ed alla loro crescita, professionale e personale.

DESTINATARI

Il presente Codice è rivolto ai Destinatari che sono tenuti ad attenersi ai principi in esso sanciti e che, pertanto, devono ispirare i propri comportamenti aziendali quotidiani al rispetto di detti regole di comportamento, nell'interesse proprio, degli altri Destinatari e del Gruppo. L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Destinatari medesimi, posto che il Codice si configura come strumento di garanzia e di affidabilità e prestigio, a tutela del patrimonio e della reputazione di tutte le società del Gruppo che, consapevole del proprio ruolo e dell'importanza dello strumento di cui ha deciso di dotarsi:

- i. riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard e principi di comportamento stabiliti dal Codice;
- ii. non intende instaurare rapporti d'affari con chiunque non condivida o si rifiuti di rispettare i principi recepiti nel Codice;
- iii. chiede a coloro che, a vario titolo, hanno rapporti con le società del Gruppo di osservare detti principi, e si opera per assicurare l'effettività e l'efficacia del Codice, applicandolo indistintamente a tutte le categorie di Destinatari;
- iv. promuove la diffusione del Codice in tutto il Gruppo e presso i Destinatari e fornisce loro un adeguato e idoneo sostegno formativo e informativo;
- v. garantisce la riservatezza ai Destinatari che segnalino violazioni nell'applicazione del Codice e cura che gli stessi non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione.

2. Principi in Tema di Tutela della Dignità, Salute, sicurezza e integrità delle Risorse Umane

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

TME e le società che fanno parte del Gruppo sono consapevoli che l'elemento soggettivo e personale riferibile ai lavoratori che operano nell'azienda, e che oggi vengono definite "risorse umane", sono fattore indispensabile e imprescindibile per l'esistenza e la crescita di qualsiasi impresa e che la considerazione, il rispetto, la dedizione e la formazione professionale di dipendenti sono qualità e condizioni determinanti per il conseguimento degli obiettivi di TME e del Gruppo.

A questo scopo, costante è l'impegno che TME desidera porre nella gestione e nell'organizzazione di tutte le politiche formative, interne ed esterne, che siano idonee a garantire e sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente nella piena consapevolezza che seguendo tale metodo, il talento e la creatività dei singoli può trovare l'espressione piena e più completa nella prestazione della propria attività e, pertanto, nel perseguimento di un interesse più ampio e che ha come beneficiari non solo TME, o il Gruppo, ma tutti i soggetti che in esso, o per esso, prestano la propria opera.

A questo scopo, TME e le società del Gruppo, sono impegnate:

- i. *nel promuovere e rendere effettivo ogni intervento che possa garantire l'adeguatezza dell'ambiente di lavoro, la salute e la sicurezza personale, da qualsiasi voglia profilo lo si desideri considerare. In questo modo TME e le società del Gruppo intendono sfuggire qualsiasi illecito pregiudizio, condizionamento o disagio che le persone potrebbero patire, assicurando che ciascuno venga trattato con dignità e rispetto;*
- ii. *nello sviluppo delle competenze e delle capacità professionali di ciascun singolo individuo, affinché ciascun collaboratore percepisca di essere in grado di realizzare anche le proprie aspirazioni personali ma nel raggiungimento degli obiettivi del collettivo;*
- iii. *nel giudicare gli obiettivi aziendali commisurati alle reali possibilità di ciascun singolo individuo, volti al raggiungimento graduale di obiettivi reali, specifici e concreti, che siano compatibili con il tempo stimato per il loro raggiungimento;*
- iv. *nell'impegnarsi fermamente ad offrire, a tutti i dipendenti indistintamente, le medesime opportunità di lavoro, garantendo a tutti opportunità di crescita professionale basate su criteri oggettivi e meritocratici, basati sulla lealtà ed il rispetto reciproco, senza discriminazioni di sorta.*

Per gli impegni assunti e appena sopra elencati, e per scongiurare qualsiasi lesione dei principi di trasparenza e di non discriminazione ai quali si ispira TME, e il Gruppo, tutti i profili con incarichi dirigenziali e organizzativi sono aiutati e supportati per permettere loro di:

- aggiornarsi e dotarsi delle conoscenze professionali necessarie per garantire che le scelte adottate siano state espressione dell'applicazione di criteri di merito, di competenza e capacità, sempre legate e parametriche allo stato di preparazione professionale del dipendente/collaboratore, per qualunque decisione che lo riguardi;
- dedicare parte della propria attività nel creare un ambiente ideale di lavoro, nel quale caratteristiche personali non possono dare luogo a discriminazioni o trattamenti diversi.

A questo scopo, TME è decisa nel precisare che qualsiasi Destinatario è tenuto, con la stessa intensità ed attenzione, a prestare con diligenza, competenza e lealtà la propria prestazione lavorativa, investendo in maniera adeguata le proprie risorse ed il proprio tempo nello svolgimento delle attività di competenza, tutelando l'azienda e i beni aziendali mantenendo, in qualsiasi occasione, comportamenti idonei, misurati ed in linea con le procedure e direttive interne, astenendosi dal porre in essere atteggiamenti che possono portare turbamento alla convivenza tra le persone astenendosi pertanto dal

promuovere, o comunque prendere parte, ad iniziative che lo pongano in conflitto di interessi con il Gruppo, per conto proprio o di terzi, o con altri Destinatari.

INTEGRITÀ, SICUREZZA E SALUTE

TME e le società del Gruppo, considera la tutela valori imprescindibili per la propria organizzazione aziendale la cura:

- (i) dell' idoneità delle condizioni di lavoro, dei locali, macchinari e attrezzature di lavoro;
- (ii) dell' integrità psico-fisica dei dipendenti;
- (iii) della sicurezza di tutte le attività aziendali esistenti e programmate per il futuro;
- (iv) del pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, quali aspetti rilevanti della propria attività.

A questi fini, tutti gli organi aziendali sono impegnati fermamente a garantire: il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute dei lavoratori sia considerato una priorità anche al fine di scongiurare tutti:

1. i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile e garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati anche scegliendo i materiali, macchinari e procedimenti più adeguati e meno pericolosi e tali da mitigare i rischi alla fonte;
2. i rischi non evitabili siano correttamente valutati ed idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive e individuali;

E al fine di assicurare ai dipendenti la corretta conoscenza delle proprie prerogative, TME e le società del Gruppo garantiscono che:

3. l'informazione e formazione dei dipendenti e altri Destinatari sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;
4. sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
5. si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;
6. l'organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui il Gruppo opera.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, il Gruppo destina risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa antinfortunistica vigente ed il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e delle relative misure di prevenzione.

A fronte di tale impegno, e per garantirne il corretto perseguimento, i dipendenti e gli altri Destinatari interessati del Gruppo, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice e delle procedure aziendali ed ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza, salute ed igiene sui luoghi di lavoro.

3. Principi in Tema di Gestione degli Affari in Generale

GESTIONE DEGLI AFFARI IN GENERALE

Gli organi direttivi e decisionali di TME e delle società del Gruppo, e i Destinatari del presente Codice Etico, che operino direttamente o indirettamente nell'interesse di TME, sono tenuti a rispettare, nella conduzioni di qualsiasi affare o interesse, ad un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza ed efficienza e che sia espressione delle politiche aziendali del Gruppo, e mai potrà tradursi in atti contrari alla legge, alla normativa vigente ovvero alle procedure aziendali adottate con riferimento alle singole funzioni assegnate.

Uguualmente, nell'ambito degli acquisti di beni e servizi, così come per le consulenze esterne, è imprescindibile agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare a seconda delle circostanze con la diligenza professionale o del buon padre di famiglia, evitando qualsiasi tentativo di influenzare impropriamente le decisioni fornitori e, nel caso di rapporti con la Pubblica Amministrazione, dei Pubblici Ufficiali/ Incaricati di Pubblico Servizio che trattano e che prendono decisioni per conto della P.A. italiana o straniera, di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A. italiana e/o straniera.

In particolare, a tutti i Destinatari indistintamente sono vietate le seguenti azioni:

- i. proporre - in qualsiasi modo - opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio a titolo personale;
- ii. sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- iii. compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio stranieri a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono;
- iv. nei rapporti con i clienti, i fornitori e con i terzi in genere, a non offrire denaro, regalie o benefici di alcun genere tendenti ad ottenere vantaggi reali o apparenti di qualsivoglia natura (es. promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, promesse di offerte di lavoro, e qualsiasi proposta di simile natura o scopo).

In ogni caso, anche nell'ipotesi di atti di cortesia che configurano comportamenti di normale ed accettata prassi commerciale, questi non devono mai essere compiuti in circostanze tali da poter dare adito a sospetti o illazioni e comunque confondibili con comportamenti contrastanti con i principi ispiratori del Codice.

Il principio qui stabilito non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi o presso quelle Amministrazioni Pubbliche per i quali offrire doni di valore a partner commerciali costituisce consuetudine.

CONFLITTO DI INTERESSI

Il rispetto dell'obiettivo comune è perseguito da tutti i Destinatari che sono tenuti, senza eccezione alcuna, ad evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli di TME o delle società facenti parte del Gruppo o che potrebbero, comunque, interferire con la loro capacità di giudizio, impedendo loro di assumere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse del Gruppo stesso e di tutti coloro che per TME e le società del Gruppo svolgono la propria opera.

A questo preciso scopo, assumono rilevanza anche le situazioni che possono riguardare il coinvolgimento di familiari dei Destinatari, in quanto, ad esempio, concernenti lo stato del coniuge non legalmente separato, dei figli, genitori o soggetti conviventi, nonché le persone interposte, fiduciarie o società controllate dai predetti soggetti.

Qualora in capo ai Destinatari, o agli altri soggetti elencati in precedenza, si verificano, o vi sia il pericolo anche solo a livello potenziale che si verifichino, situazioni di conflitto con gli interessi di TME o delle società facenti parte il Gruppo, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i. interessi economici e finanziari personali, con fornitori, concorrenti o clienti del Gruppo;
- ii. svolgimento di attività lavorative (non connesse con incarichi affidati nell'ambito del Gruppo), di qualsiasi tipo, presso fornitori, concorrenti o clienti del Gruppo;
- iii. accettazione di denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporto di affari con il Gruppo;

è obbligo assoluto che i Destinatari coinvolti lo comunichino tempestivamente all'Amministratore Delegato o al proprio referente diretto e, in attesa dell'analisi della situazione specifica, si astengano da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto.

Al fine di evitare le situazioni di conflitto, è previsto che le società del Gruppo non potranno farsi rappresentare - nei rapporti con la P.A., italiana o estera, da soggetti terzi quando si possa, anche solo astrattamente, configurare un conflitto d'interesse.

Detti soggetti terzi che operano per conto delle società del Gruppo, hanno l'obbligo di astenersi dall'intrattenere rapporti con la P.A., italiana o straniera, in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza.

USO DEL TEMPO E DEI BENI AZIENDALI

Al fine di favorire il miglior sviluppo possibile dell'attività lavorativa nei locali aziendali, ciascun Destinatario è tenuto ad agire con diligenza per tutelarne beni, mantenendo comportamenti e atteggiamenti rispettosi e responsabili, in ossequio con le procedure operative predisposte per il regolamento degli stessi e con il principio della quiete e educata convivenza.

Pertanto, i Destinatari:

- non possono svolgere, durante il loro orario lavorativo, altre attività non congruenti con le loro mansioni e responsabilità organizzative;
- sono direttamente e personalmente responsabili della custodia, della protezione e della conservazione dei beni fisici e immateriali e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, affidategli per espletare i loro compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse sociale;
- non possono utilizzare, per interesse personale di qualunque genere, i beni aziendali, quali ad esempio locali, attrezzature e informazioni riservate alle società del Gruppo.

4. Principi in Tema di Informativa Gestionale e Contabile

AMMINISTRAZIONE SOCIETARIA

TME e le società del Gruppo conducono la propria attività nel pieno e incondizionato rispetto delle persone e dei principi di lealtà e buona fede e pertanto sono fermi nel condannare, senza eccezione alcuna, qualsiasi comportamento volto a provocare, incoraggiare, facilitare o indurre i Destinatari, ciascuno per le proprie competenze e nell'ambito delle proprie funzioni, alla violazione di uno o più dei seguenti principi e norme di comportamento:

1. massima collaborazione, trasparenza, correttezza ed efficienza nei rapporti con società di revisione, collegio sindacale, in occasione di richieste di soci, nonché nei rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza;
2. diligenza, perizia, correttezza e accuratezza nella predisposizione e verifica dei dati e delle informazioni che saranno recepite e trasposte nella redazione di bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge o comunque dirette al pubblico o agli organi o Autorità di Vigilanza;
3. divieto di ledere l'integrità del patrimonio sociale in qualsiasi forma e con qualunque mezzo; sotto questo specifico aspetto, è fatto divieto, al di fuori dei casi o con modalità diverse da quelle consentite espressamente dalla legge, a qualsiasi Destinatario:
 - a) restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare l'avente diritto dall'obbligo di eseguirli;
 - b) ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge;
 - c) acquistare o sottoscrivere azioni o quote di TME o di società controllanti;
 - d) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori;
 - e) formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale;
 - f) soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese del socio in danno dei creditori sociali;
4. divieto di compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o influenzare una deliberazione;
5. divieto di diffondere notizie false sia all'interno che all'esterno del Gruppo, concernenti TME stessa e/o società controllate e/o collegate, i Destinatari e terzi in generale che per esse operano.

SCRITTURE CONTABILI

TME e le società facenti parte del Gruppo condannano nettamente qualsiasi comportamento volto ad alterare le informazioni ed i dati contabili e societari che sono comunicati all'interno ed all'esterno alle Autorità di Vigilanza o ai portatori di interesse di varia natura e, per il tramite dei Destinatari, ciascuno per quanto di propria competenza, assicura la regolare, chiara e accurata tenuta delle scritture contabili

Pertanto, l'impegno costante si esprime e concretizza nella fattiva volontà di TME che, con la sua attività e gli investimenti nella propria organizzazione aziendale:

- garantisce una trasparente e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate, nonché la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali;
- garantisce la veridicità, autenticità, correttezza ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di informativa contabile o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette a soci, pubblico e agli organi di controllo;
- favorisce lo svolgimento dei previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti;
- vigila affinché tutte le operazioni siano debitamente autorizzate e adeguatamente documentate e che la documentazione sia conservata in modo da consentire in ogni momento la debita

registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità nonché la ricostruzione accurata dell'operazione;

- garantisce che le operazioni societarie e straordinarie effettuate dal Gruppo TME siano debitamente motivate, anche al fine di monitorare e prevenire la possibilità che eventuali trasferimenti di fondi possano essere collegati ad attività illecite, quali il sostegno di gruppi o associazioni terroristiche o eversive, da cui il Gruppo TME si discosta e si dissocia fermamente.

ADEMPIMENTI TRIBUTARI

La Società si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente ed a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria.

Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

Sono vietate espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale della Società ai sensi del D.Lgs. 231/ 2001.

È assolutamente contraria all'interesse della Società ogni violazione dei divieti appresso specificati.

Divieto di commissione di reati tributari

Il destinatario del presente Codice non deve in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. n. 231/ 2001).

CONTROLLI INTERNI

Tutti i Destinatari che occupano posizioni dirigenziali, nell'ambito delle loro funzioni e competenze, sono chiamati a partecipare alla realizzazione di un sistema di controllo aziendale efficace a garantire la correttezza dei dati e la legalità di ogni operazione e a renderne partecipi i loro sottoposti.

Nello stesso modo, tutti i dipendenti, per quanto di loro competenza, sono tenuti a contribuire al corretto funzionamento del sistema di controlli interni e a segnalare con tempestività qualsiasi malfunzionamento o criticità dovessero incontrare.

RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI

Senza eccezione alcuna, i Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi e delle norme di comportamento contenute nel presente Codice che è trasmesso per dovuta conoscenza tutti i nuovi interlocutori, prima dell'inizio di ogni collaborazione, al dichiarato scopo di renderne cogente l'osservanza, anche attraverso idonee clausole contrattuali.

RELAZIONI CON LE IMPRESE CONCORRENTI

TME e le società facenti parte del Gruppo ispirano la loro totale attività al rispetto dei principi di equità, lealtà e buona fede e credono fermamente nel rispetto della corretta competizione commerciale nei confronti di qualsiasi società o soggetto concorrente. Per questo, essa concentra la propria attività sulla qualità e affermazione dei prodotti, condotta anche attraverso la rigorosa tutela dei beni aziendali materiali ed immateriali, tramite lo sviluppo del Know-how, la sorveglianza dell'integrità dei propri diritti, la valorizzazione del patrimonio umano e delle risorse industriali cui attinge e che desidera costantemente proteggere e migliorare.

Reati di Associazione a Delinquere, Commercio di Sostanze Stupefacenti, Riciclaggio, Ricettazione, Falsificazione di Banconote e Monete, Truffe Finanziarie, Carte di Pubblico Credito, Valori di Bollo, Titoli di Risparmio e Carta Filigranata

TME, e le società del Gruppo, condanna qualsiasi comportamento, da qualsiasi soggetto proveniente, idoneo anche solo potenzialmente o indirettamente ad agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali, a titolo di mero esempio, l'associazione per delinquere anche di stampo mafioso, e tra queste anche quella finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, la

ricettazione e comunque l'impiego di beni, denaro o altre utilità di provenienza illecita e l'intralcio alla giustizia, ponendo in essere tutti le modalità ed i sistemi di controllo preventivo che rientrano nelle proprie facoltà.

I controlli preventivi sono dunque ordinati a non permettere che i Destinatari possano, ed essi comunque devono astenersi:

- accettare o ricevere (o anche semplicemente promettere di ricevere o accettare) pagamenti in contanti o in altri beni di valore;
- assumere il rischio, per inerzie, ignoranza o per mancanza di assunzione delle dovute informazioni, di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali;
- falsificare e/o mettere in circolazione (acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata.

I Destinatari che si rendono conto di essere incorsi o coinvolti in una qualsiasi attività illecita o criminale, o che ricevano banconote o monete false o rubate, o qualsiasi altro bene di natura illecita, devono informare il proprio superiore e l'Amministratore Delegato, affinché provvedano alle opportune denunce.

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

TME, e le società facenti parte del Gruppo, condanna ogni comportamento che possa anche indirettamente comportare o agevolare il concretizzarsi di fattispecie delittuose che consistono nell'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico tramite tutte le attività illecite che ne derivano, quali la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici e telematici, danneggiamento di informazioni, dati, programmi informatici utilizzati anche dallo Stato o da altro ente pubblico o di pubblica utilità, il furto di identità, la diffusione di notizie false o tendenziose attraverso lo strumento telematico, ecc.. A tal fine, TME, e le società facenti parti del Gruppo, si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo, nel rispetto dei principi della normativa in materia di Privacy, in Italia o all'estero, e delle norme di buona fede nelle transazioni commerciali (limitate deleghe di accesso ai sistemi informatici, assegnazione di appositi codici di accesso, separazione dei ruoli, tracciabilità delle operazioni, monitoraggio, ecc.).

I Destinatari, in particolare, non devono in alcun modo:

- introdursi o mantenersi abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto, installare apparecchiature atte ad intercettare fraudolentemente comunicazioni informatiche o telematiche protette da misure di sicurezza;
- procurare, riprodurre o diffondere abusivamente ogni mezzo di accesso (password e sistemi di autorizzazione) a sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza;
- danneggiare informazioni, dati o programmi informatici utilizzati anche dallo Stato o da altro ente pubblico o di pubblica utilità.

Ciascun Destinatario che dovesse venire a conoscenza di comportamenti illeciti deve darne tempestiva informazione al proprio diretto responsabile e all'Amministratore Delegato.

5. Dichiarazioni e principi e principi sui reati di Terrorismo ed Eversione dell'Ordine Democratico in Tema di Tutela della Personalità Individuale

ATTIVITÀ FINALIZZATA AL TERRORISMO E ALL'EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

TME, e le società del Gruppo, condanna senza eccezioni e fermamente, in ogni circostanza o evenienza, l'uso o la destinazione, anche diretta, di denaro – e quindi delle proprie risorse, al fine di finanziare o comunque agevolare il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico.

TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

Consapevole dell'importanza di tutelare le persone e la loro individuali, nel rispetto delle normative vigenti nei Paesi ove opera, TME, e le società del Gruppo, condanna fermamente qualsiasi possibile comportamento che abbia quale scopo finale la commissione di delitti contro l'individuo, impegnandosi a produrre il più ampio sforzo nell'adottare le misure di vigilanza che si evidenzino come più idonee al fine di prevenire la commissione di tali reati.

A questo scopo, è espressamente fatto divieto di tenere comportamenti finalizzati alla commissione di violenze o molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

A fronte di ciò, TME, e le società del Gruppo, condanna qualsivoglia forma di sfruttamento delle persone ed in particolare il lavoro minorile, ed è attenta a valutare attentamente anche eventuali collaborazioni o accordi commerciali con enti o soggetti, persone fisiche o giuridiche, che operano in aree geografiche considerate "a rischio sfruttamento".

ADESIONI AGLI "INTERNATIONAL LABOURS STANDARD"

TME, e le società del Gruppo, rispetta i più alti standard e principi relativi ai diritti fondamentali dei lavoratori e, a titolo di mero, esempio si menziona il rispetto del diritto di libertà associativa e del diritto alla contrattazione collettiva, la libertà nella scelta dell'impiego, l'esclusione di ogni forma di lavoro minorile all'interno dei siti produttivi, l'esclusione di ogni forma di discriminazione, violenza o abuso sul posto di lavoro, la definizione degli standard minimi in tema di salute e sicurezza sul lavoro, la definizione del rapporto tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti sulla base di contratti riconosciuti dai diversi ordinamenti nazionali e, dove possibile, secondo termini che prevedano un impiego stabile ed a tempo pieno.

6. Principi in Tema di Trattamento delle Informazioni Riservate e di Rilevanza nei Rapporti con l’Autorità di Vigilanza e Società di Gestione del Mercato

COMUNICAZIONI ED INFORMAZIONI SOCIETARIE

TME, e le società del Gruppo, desidera promuovere quanto più possibile i Destinatari nella vita del Gruppo, offrendo loro, nel rispetto della normativa sulle Privacy in Italia e all’estero, un’informativa completa per determinarsi in modo informato, valorizzando anche l’investimento dei propri *stake-holders* e, in generale, il consapevole impiego delle risorse

Pertanto, TME si impegna costantemente a:

- i. attuare una politica aziendale improntata alla correttezza, trasparenza e veridicità delle proprie procedure contabili e finanziarie che sia in grado di fornire, in previsione, apprezzabili risultati economici anche sul lungo periodo;
- ii. diffondere ed agevolare la conoscenza delle politiche aziendali, dei programmi, delle attività e dei progetti intrapresi;
- iii. garantire che le comunicazioni che vengono rese all’esterno siano sempre e senza eccezione alcuna rispondenti a verità, chiarezza, completezza, trasparenza, tempestività e predisposte secondo criteri omogenei e, in ogni caso, conformi alla vigente normativa applicabile e nel rispetto delle regole e delle pratiche di corretta condotta commerciale e professionale;
- iv. assicurare il rispetto della procedura appositamente istituita per la gestione interna e la comunicazione all’esterno di documenti e informazioni TME, e le società del Gruppo, con particolare riferimento alle Informazioni Privilegiate e Personali o comunque di una certa rilevanza.

INFORMAZIONI RISERVATE ED INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

Tutti i Destinatari e, più in generale, tutti i soggetti che, a vario titolo ed in ragione dell’incarico espletato, hanno accesso ad Informazioni Riservate e Privilegiate relative a TME, e alle società del Gruppo e sugli strumenti finanziari del Gruppo, di natura riservata o comunque non disponibili o non diffuse presso il pubblico, sono obbligati a:

- i- rispettare qualsiasi procedura aziendale adottata da TME, e dalle società del Gruppo, e che abbiano ad oggetto la regolamentazione delle modalità di corretta divulgazione delle notizie e Informazioni Riservate e Privilegiate;
- ii- comunque, ed in ogni caso, astenersi dal comunicare le Informazioni Riservate e Privilegiate all’esterno in assenza di qualsiasi espressa autorizzazione;
- iii- astenersi dal porre in essere qualsiasi comportamento idoneo a trarre un interesse, diretto o indiretto, dalla conoscenza delle Informazioni Riservate o Privilegiate per fare o suggerire investimenti o comunque per trarre direttamente, o far trarre a terzi soggetti, vantaggi di alcun genere, siano essi diretti o indiretti, immediati o futuri, patrimoniali o meno.

A scopo illustrativo ed esplicativo si compie preciso riferimento all’art. 181 TUF secondo il quale, devono essere considerate informazioni privilegiate quelle afferenti i seguenti casi: modifiche nel controllo e negli accordi di controllo, modifiche nel management, operazioni che coinvolgono il capitale o l’emissione di strumenti di debito o di warrant per acquistare o sottoscrivere strumenti, fusioni, scissioni, scorpori di attività, decisioni riguardanti programmi di buy-back o operazioni su altri strumenti finanziari, acquisto o vendita di partecipazioni azionarie o di altri beni patrimoniali di particolare valore o rami di attività, data di pagamento ed ammontare del dividendo, controversie legali significative, responsabilità per significativa difettosità di prodotti o per danni ambientali, significative variazioni nel valore degli *asset*, modifiche dei revisori, o ogni altra informazione relativa all’attività di

revisione, modifiche nei profitti o nelle perdite attese, riduzione nel valore delle attività immobiliari, distruzione fisica di beni non assicurati, ingresso in (o abbandono di) aree di business.

Infine, deve essere considerata “Informazione Riservata” qualunque notizia inerente TME, e le società del Gruppo, che rivesta natura confidenziale e che, se divulgata in maniera non autorizzata – anche quando involontariamente o senza dolo, potrebbe causare danni a TME, o alle società del Gruppo ovvero ingenerare in coloro che ricevono l’informazione false aspettative.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono considerate “Informazioni Riservate” quelle relative a: modelli, disegni, bozze e studi inerenti gli articoli commercializzati e/o prodotti con i marchi facenti capo direttamente o indirettamente TME, o alle società del Gruppo, compresi progetti di lavoro, progetti creativi o invenzioni, piani commerciali, gestionali, industriali e strategici, dati inerenti al know-how ed ai processi tecnologici, operazioni finanziarie, strategie operative, strategie di investimento e di disinvestimento, risultati operativi, dati personali dei dipendenti e liste di clienti e collaboratori, informazioni inerenti attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse anche se oggetto di annunci di prossima divulgazione.

RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA E CON LE SOCIETÀ DI GESTIONE DEL MERCATO

È precisa volontà di TME, e delle società del Gruppo, di mantenere costante l’impegno già attuato e, quindi, di dare piena e scrupolosa osservanza alle prescrizioni e alle richieste (anche a scopi ispettivi) delle Autorità di Vigilanza e delle Società di Gestione del Mercato, se e quando richieste. In queste occasioni, I Destinatari, qualora chiamati ad intervenire o presenziare per verifiche e di ispezioni, sono tenuti a mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo ed è fatto assoluto divieto porre in essere comportamenti che possano essere di ostacolo, in qualunque modo, alle funzioni delle autorità di vigilanza.

7. Rapporti con i Terzi

RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

Qualsiasi forma di coinvolgimento in iniziative o attività politiche dei Destinatari avvengono esclusivamente su base ed iniziativa personale, quale propria attività privata e personale, nel proprio tempo libero.

TME, e le società del Gruppo, non hanno erogato e non eroga contributi diretti o indiretti a qualsivoglia Movimento, Partito, Comitato o Organizzazione politica e sindacale, né a loro rappresentanti o aventi diritto

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel mantenere i rapporti con la Pubblica Amministrazione e con gli Enti Pubblici, TME, e le società del Gruppo, osserva i seguenti principi:

- i. conforma la propria condotta al rispetto dei principi di massima trasparenza, chiarezza, correttezza ed imparzialità tali da non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti, qualsiasi soggetto istituzionale pubblico con il quale si intrattengono relazioni a vario titolo;
- ii. impedisce e vieta fermamente l'erogazione di contributi diretti o indiretti, in qualsiasi forma, né destina fondi e finanziamenti a sostegno di soggetti pubblici, salvo quanto ammesso e previsto dalle leggi e regolamenti vigenti;
- iii. -condanna qualsiasi comportamento che i Destinatari possano porre in essere e che configuri promesse o offerta direttamente o indirettamente di denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, da cui possa conseguire, per il Gruppo stesso, un interesse o vantaggio;
- iv. vieta la promessa e/o l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A., italiana o estera;
- v. vieta la promessa e/o l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per indurre Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, ad utilizzare la loro influenza su altri soggetti appartenenti alla P.A. italiana o estera;
- vi. vieta l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, o loro parenti entro il 2° grado, direttamente o per interposta persona, salvo che si tratti di doni o altre utilità di modico valore e, in ogni caso, rientranti negli usi o costumi legittimi;
- vii. vieta l'instaurazione di rapporti di lavoro con impiegati della P.A. o l'assunzione di ex impiegati della P.A., italiana o estera, o loro parenti entro il 2° grado, che partecipino o abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate dalle società del Gruppo alla P.A. italiana o straniera;
- viii. vieta di destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee anche di modico valore e/o importo;
- ix. condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato, delle Comunità Europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

RAPPORTI CON LE ALTRE AUTORITÀ O ISTITUZIONI

TME, e le società del Gruppo, nel mantenere rapporti istituzionali, si impegnano ad:

- i. instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello territoriale, statale, comunitario, tramite persone espressamente delegate e che non versino in situazione di conflitto di interessi;
- ii. rappresentare gli interessi e le posizioni del Gruppo in maniera trasparente, rigorosa, coerente e corretta, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- iii. opera in modo lecito e corretto, collaborando con l'Autorità Giudiziaria, le forze dell'ordine e qualunque Pubblico Ufficiale e/o Incaricato di pubblico servizio che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

Nessuno dei Destinatari può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, ovvero ad organi dell'Autorità Giudiziaria.

RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

TME, e le società del Gruppo, considerano con grande attenzione e riguardo i rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, con gli interlocutori esterni, che devono essere gestiti esclusivamente dai soggetti a ciò espressamente delegati e nel rispetto delle specifiche procedure e disposizioni impartite dai vertici di TME.

Se non specificamente delegati, tutti gli altri Destinatari devono astenersi dal rendere informazioni di qualsivoglia natura relative a TME, e alle società del Gruppo, a rappresentanti della stampa e dei mass media in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali, avendo cura di trasferire alla funzione competente qualsivoglia richiesta pervenuta in tal senso.

Qualsiasi tipo di partecipazione, in nome e per conto o comunque in rappresentanza di TME, e delle società del Gruppo, a convegni, pubblici eventi, comitati ed associazioni di qualsiasi tipo deve essere regolarmente autorizzata ed ufficializzata per iscritto, nel rispetto delle procedure aziendali.

RAPPORTI CON I FORNITORI

Nel rispetto dei principi statuti nel presente CODICE, TME, e le società del Gruppo, operano una attenta selezione dei propri fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto dei beni e servizi è dettata da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, attività queste tutte indistintamente accompagnate dall'attenta valutazione delle garanzie correlate, dall'assistenza garantita e tenendo dovuto conto del panorama delle offerte in genere. I processi di acquisto devono essere improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo ed alla lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti.

Pertanto, nel provvedere all'acquisto dei beni e servizi, gli incaricati devono:

- (i) porre assoluta attenzione a che ogni operazione sia legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile;
- (ii) valutare la qualità, la convenienza, l'economicità e la rispondenza delle offerte alle esigenze aziendali, nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza;
- (iii) rispettare e tenere in giusta e debita considerazione la professionalità, l'efficienza e l'affidabilità generale dei fornitori;
- (iv) controllare che i fornitori dispongano di effettive risorse e mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità, know-how, sistemi di qualità e risorse adeguate e che possano essere consone alle esigenze e all'immagine di TME e delle società del Gruppo;

- (v) prevedere in tutti gli atti contrattuali o aventi natura obbligatoria rivolta ai fornitori una dichiarazione di presa visione ed accettazione del Codice.

I Destinatari hanno il divieto di intrattenere relazioni d'affari con fornitori dei quali sia conosciuto o sospettato il coinvolgimento in attività illecite e tali i rapporti devono essere improntati all'assoluto rispetto della normativa di legge vigente, evitando, ove possibile, l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di dipendenza verso il fornitore contraente.

Nei rapporti con i fornitori, i Destinatari non devono offrire né accettare regali o altra forma di benefici e/o utilità che possano essere interpretati come mezzo per ottenere trattamenti di favore per qualsiasi attività collegabile a TME, o alle società del Gruppo, e che non siano ascrivibili a normali relazioni commerciali o di cortesia.

RAPPORTI CON I CLIENTI

TME, e le società del Gruppo, hanno tra i propri obiettivi principali al piena soddisfazione la piena soddisfazione dei propri clienti, al fine di assicurare loro prodotti e servizi di altissima e inconfutabile verità anche attraverso comportamenti affidabili, corretti e trasparenti, nel rispetto delle norme di legge (anche con riferimento a norme in tema di antiriciclaggio, tutela dei dati personali, trasparenza e antiusura), di regolamenti, del Codice e delle procedure interne e dell'osservanza dei principi di correttezza nei rapporti commerciali.

Anche laddove si verificassero eventi o situazioni non previste, il Gruppo rispetta le aspettative del cliente, eseguendo i contratti con equità, senza sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza al sorgere di eventi imprevisi e sempre con l'unico obiettivo di assicurare la totale realizzazione delle aspettative dei clienti.

I Destinatari hanno il divieto di intrattenere relazioni d'affari con clienti o potenziali clienti dei quali sia conosciuto o sospettato il coinvolgimento in attività illecite e nella valutazione dei clienti devono tenere in considerazione la capacità degli stessi di assolvere ai propri impegni di pagamento e di rispettare gli obblighi contrattuali assunti.

Nei rapporti con i clienti, i Destinatari non devono offrire né accettare regali o altra forma di benefici e/o utilità che possano essere interpretati come mezzo per ottenere trattamenti di favore per qualsiasi attività collegabile a TME, o alle società del Gruppo, e che non siano ascrivibili a normali relazioni commerciali o di cortesia.

8. Cogenza del Codice Etico e sua Attuazione

La piena osservanza dei principi, delle prescrizioni e delle norme adottate dal presente Codice Etico deve essere considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e dei Destinatari, così come previsto ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 (Obbligo di fedeltà) del Codice Civile e del C.C.N.L. applicabile, per le società del Gruppo aventi sede in Italia, e ai sensi della corrispondente normativa applicabile, per le società del Gruppo aventi sede in Paesi diversi dall'Italia.

È pertanto previsto che la violazione di tali principi, prescrizioni e norme possa costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro stesso e potendo, altresì, comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati.

L'errata applicazione e la violazione delle regole stabilite nel Codice potrà essere elemento di valutazione al fine dell'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale e è, o sarà, parte del "*Modello di organizzazione, gestione e controllo*" ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi o alle norme del presente Codice è tenuto a segnalarlo prontamente al proprio responsabile diretto e all'Amministratore Delegato. Deve essere considerata esplicita violazione del Codice anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei soggetti che hanno in buona fede segnalati eventi o possibili circostanze in violazioni del Codice.

Il presente Codice, ai sensi della normativa vigente, sarà:

- adottato dalle società controllate e/o collegate di TME e dalle società facenti parte del Gruppo;
- divulgato e trasmesso con qualsiasi mezzo ritenuto idoneo - anche tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* - ai Destinatari, ai membri degli organi sociali e alla società di revisione dei conti del Gruppo, ai Consulenti esterni e a qualsiasi soggetto terzo che a vario titolo operi nell'interesse o a favore di TME o delle società del Gruppo, che sottoscriveranno apposita dichiarazione per ricevuta; qualsiasi aggiornamento e modifica del Codice sarà tempestivamente portata a conoscenza di tutti i Destinatari
- pubblicato in apposite sezioni dedicate nel sito web aziendale, dove il Codice è liberamente consultabile dal pubblico;
- messo a disposizione in forma cartacea presso la Direzione di TME e delle società del Gruppo.

Oltre a quanto ora elencato, sarà costante la verifica che, nei contratti stipulati da TME, e dalle società del Gruppo, sia sempre presente ed inserita una specifica clausola volta

- (i) a dare notizia dell'esistenza del Codice,
- (ii) a enfatizzarne i valori e le norme ivi enunciate e la loro cogenza;
- (iii) a prevedere la possibilità di risoluzione per inadempimento dei contratti in caso di violazioni delle norme del Codice di particolare gravità, salvo il risarcimento per ulteriori danni;

Qualsiasi aggiornamento, modifica o integrazione al Codice deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione di TME SpA e, conseguentemente, si intenderà recepita da tutte le società del Gruppo e dai tutti di singoli Destinatari.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231

TME SPA

Parte Generale



Sommario

1.	Analisi e descrizione del quadro normativo di riferimento.....	4
1.1.	Introduzione: i tratti operativi del documento	4
1.2.	Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. Interesse o vantaggio dell'ente	7
1.3.	L'efficacia del modello	9
1.4.	Fattispecie di reato	11
1.5.	Apparato sanzionatorio.....	16
1.6.	Tentativo	18
1.7.	Reati commessi all'estero	18
1.8.	Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	19
1.9.	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	21
1.10.	Sindacato di idoneità	21
2.	DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	22
2.1.	TME SpA	22
2.2.	Modello di <i>governance</i> di TME SpA	22
3.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	23
3.1.	Premessa	23
3.2.	Metodologia seguita per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001	26
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001.....	27
4.1.	L'organismo di vigilanza della TME SpA	27
4.2.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	31
4.3.	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi	33
5.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	35
5.1.	Funzione del sistema disciplinare	36
5.2.	Misure nei confronti di lavoratori subordinati	36
5.3.	Misure nei confronti dei membri degli Organi Sociali	41
5.4.	Misure nei confronti dei componenti dell'organo di controllo e dell'Organismo di Vigilanza	41
5.5.	Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	41

6.	ATTIVITA' DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	42
6.1.	Premessa.....	42
7.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	43
7.1.	Premessa.....	43
8.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	44
8.1.	Aggiornamento ed adeguamento del Modello.....	44

1. Analisi e descrizione del quadro normativo di riferimento

1.1. Introduzione: i tratti operativi del documento

Il presente documento, da ora in poi definito anche quale “Modello” o “il Modello di Organizzazione e Gestione”, costituisce un previsto atto di emanazione diretta dell’organo dirigente di TME SpA e costituisce, nell’interesse della sua struttura, comprendente il collegato e annesso codice etico (di seguito anche il “Codice Etico”), un preciso modello di organizzazione e gestione aziendale, istituito per espresso volere del Consiglio di Amministrazione della società (cfr. delibera del **26.9.2020**) al fine di ottemperare alle prescrizioni apposite del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “Decreto 231/2001”).

Il fine prevalente del presente Modello è la concretizzazione di un insieme articolato e organico di procedure e di attività di verifica controllo, indipendenti o coordinate tra loro, **intese a rappresentare un serio ed efficace sistema di prevenzione rispetto alla commissione dei reati rilevanti, i c.d. “reati presupposti”, di cui al Decreto 231/2001**, ma anche volto a generare, in tutti coloro che operano per conto o su incarico della TME SpA nelle c.d. “*aree di attività a rischio*”, la consapevolezza che alcuni comportamenti o condotte possono, teoricamente, condurre alla commissione di reati riconducibili alle casistiche rilevanti ai fini del citato Decreto 231/2001.

Pertanto, l’adozione del presente Modello e la rilevazione analitica delle casistiche sono di primaria importanza se considerate sotto l’ottica di porre in evidenza, con piena efficacia, che tutte le forme di comportamento illecito del tipo sopra delineato sono fortemente condannate da TME SpA e sono contrarie ai principi deontologici di azione complessiva del gruppo stesso, come in via generale già espresso con l’adozione del **Codice Etico**.

Alle descrizioni di naturale preliminare che il presente Modello dedica, con connotati volutamente generiche, ai riferimenti normativi di base e alle peculiari caratteristiche operative della persona giuridica TME SpA, nozioni utili, ma anche indispensabili a fini conoscitivi e formativi, a chiunque intervenga in azienda per svolgere atti relativi al contesto tematico in oggetto, seguono espressi capitoli e distinte sezioni, elaborate nel rispetto dei seguenti **principi** di redazione di testi di natura giuridico - sistematica:

- Individuazione e descrizione delle **aree aziendali** e delle **fasi di attività** considerate maggiormente “a rischio” per le potenziali commissioni, al loro interno o durante il loro svolgimento, dei reati, e che costituisce l’attività c.d. di **Mappatura Oggettiva** delle attività societarie;
- Analisi e rappresentazione delle connesse e implicite modalità operative interne, legate alle citate aree oggettive, che caratterizzano l’azione dei soggetti interessati da operazioni significative per i fini qui trattati, costitutive quindi della parte sostanziale della citata Mappatura Oggettiva, in quanto attuative dei comportamenti soggettivi qualificanti e di maggior rischio; ^[1]_{SEP}
- Redazione delle procedure interne che, in accoglimento dei protocolli precettivi disposti dalla normativa, possano costituire una varietà di direttiva obbligatoria interna, al fine di costituire un ostacolo effettivo ed efficace o comunque un impedimento, preventivo e sostanziale, della commissione dei reati e che costituisce parte imprescindibile della c.d. **Mappatura Normativa**;
- Implementazione del sistema sanzionatorio aziendale, di natura speciale, che opera in caso di violazione dei suddetti protocolli e posta ad integrazione della citata Mappatura Normativa.

In un'ottica, in definitiva, di responsabilizzazione e controllo autonomo, TME SpA, nel perseguimento dell'obiettivo primario di realizzare una corretta organizzazione gestionale riferita a scopi preventivi della commissione di reati rilevanti, che è volta a limitare l'azione repressiva del Decreto 231/2001, ha pienamente rilevato dal medesimo decreto la centralità del principio per cui il soggetto giuridico può avvalersi, in caso di commissione di uno o più reati che lo vedono come beneficiario di indebito vantaggio connesso, della possibilità di dimostrare la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, in virtù di un **decisivo fattore esimente** che determina la conseguente concentrazione della responsabilità, per ogni reato commesso, esclusivamente in capo al soggetto agente che ha realizzato l'illecito.

Tale esimente, o estraneità, può essere adeguatamente comprovata attraverso la dimostrata funzionalità di un'organizzazione aziendale interna **diligente, educata, aggiornata** e tesa, in chiave di prevenzione effettiva, alla formazione della corretta volontà decisionale della propria struttura e altresì concentrata sul corretto utilizzo delle più appropriate risorse aziendali per prevenire in via generale la commissione dei citati illeciti penali

Dunque, in diretta applicazione del Decreto 231/2001, le condizioni esimenti in esso delineate e i seguenti oneri e comportamenti preventivi, sono state assunte dalla TME SpA come proprie e, come può essere rilevato, esse danno luogo al contenuto legale del presente Modello di Organizzazione e Gestione, appositamente istituito ai fini sopra citati.

In questa prospettiva, questo Modello, nel riassumere il compendio di regole e misure operanti all'interno della TME SpA, e nel costituire esso stesso, con la sua diffusione e circolazione interna al contesto aziendale, un supporto materiale, vuole quindi rappresentare, nel suo complesso, lo strumento giuridico informativo primario e risolutivo, pienamente aderente ai dettami legislativi.

Il quadro normativo di riferimento

È necessario risalire nel tempo per comprendere le circostanze della genesi della normativa in parola e lo scopo preciso che volge a realizzare.

L'introduzione del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. n. 231/2001" o il "Decreto"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ ha arricchito l'ordinamento italiano della disciplina della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".

Si tratta di una innovazione di assoluto rilievo e ciò in quanto, fino alla data di entrata in vigore del Decreto, non era possibile individuare nell'ordinamento italiano un sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti (*rectius* delle società) per i reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio degli stessi da **parte di amministratori e/o dipendenti**.

Oltre a rispondere a principi di equità, l'introduzione si è resa nella sostanza necessaria al fine di adeguare la normativa nazionale in tema di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni alle quali l'Italia ha aderito, quali la **Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995**, in materia di tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la **Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997**, in materia

¹ Il D.Lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

di lotta alla corruzione e, ancora, la **Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997**, che si occupa di regolamentare la lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L'ambito di applicazione è ben delineato e riguarda gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In massima sintesi, la disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 prevede che gli enti possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nell'**interesse** o a **vantaggio** degli stessi, da **esponenti** dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "*in posizione apicale*" o semplicemente "*apicali*") e da coloro che sono sottoposti alla **direzione** o **vigilanza** di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001)².

Il nuovo regime di responsabilità assume importanza primaria anche alla luce del fatto che la normativa prevede che la responsabilità amministrativa degli enti è autonoma ed indipendente rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e, pertanto, si affianca a quest'ultima.

Il D.Lgs. n. 231/2001, dunque, ha profondamente innovato l'ordinamento giuridico italiano, introducendo in capo agli enti, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati all'ente ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

Con termini più squisitamente giuridici, Il Decreto prevede dunque la responsabilità (e la conseguente "sanzionabilità") delle società³ in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) nell'interesse o a vantaggio della società stessa, come detto, dagli amministratori o dai dipendenti e, di conseguenza, concede alle imprese stesse, il c.d. "Ente", di adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei alla propria struttura aziendale ed organizzativa, al fine di prevenire tali Reati.

Infatti, la sopra richiamata responsabilità amministrativa tuttavia, è esclusa se l'Ente ha, tra l'altro, adottato ed attuato con efficacia, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

² Art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – *L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*".

³ La riforma ha condotto numerosi autori a sostenere che la novità legislativa abbia introdotto un importantissimo principio di diritto, secondo il quale "*Societas delinquere potest*".

1.2. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. Interesse⁴ o vantaggio dell'ente

Come anticipato sopra, secondo il D.Lgs. n. 231/2001 l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001⁵);
- da persone sottoposte alla **direzione** o alla **vigilanza** di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).

L'ente, pertanto, non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001), nel caso in cui i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi⁶⁷.

⁴ Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012). Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005).

⁵ Si tratta dei c.d. “soggetti in posizione apicale” ex art. 6 del Decreto. In altre parole, nella nozione di “soggetti apicali” vanno ricompresi tutti quei soggetti che sono competenti a definire le politiche d'impresa e rispetto ai quali opera il criterio di immedesimazione organica (il principio è noto: le persone giuridiche non possono infatti svolgere la loro attività se non avvalendosi di organi, cioè di persone fisiche poste al loro servizio, che esercitano le facoltà e le potestà di cui la persona giuridica è titolare. Pertanto, è la persona fisica che, mettendo a disposizione dell'ufficio la sua attività e volontà, consente l'esercizio delle potestà inerenti all'ufficio stesso. Tra l'organo e il soggetto ad esso preposto esiste un rapporto definito di “immedesimazione organica”; pertanto, le persone fisiche titolari degli organi non vengono in considerazione quali soggetti giuridici diversi ed estranei all'ente ma, nell'esercizio delle loro funzioni, diventano parte integrante di esso, configurandosi come elementi strutturali dell'organizzazione dell'ente. Si ha, pertanto, una situazione giuridica diversa da quella che opera nel caso di rappresentanza, che invece è una relazione intersoggettiva. Nel caso della rappresentanza, infatti, assume rilievo l'imputazione dell'effetto in capo ad un soggetto diverso da quello a cui si riferisce l'imputazione dell'atto. Quando ricorre il fenomeno dell'organo, invece, anche l'atto, oltre che l'effetto, è imputato all'ente collettivo nell'ambito del quale l'organo ha agito). L'“amministratore di fatto” è, invece, colui che, senza essere investito formalmente da nessuna carica e qualifica societaria, esercita comunque, al momento della commissione dell'illecito, le relative funzioni.

⁶ Art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001: “Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

⁷ La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001, afferma: “Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona

Con il termine “vantaggio” si è soliti intendere quell’insieme complesso dei benefici economici e patrimoniali che costituiscono il prodotto dal reato, da valutarsi anche successivamente alla sua commissione.

Con il termine “interesse”, invece, si fa riferimento alla tensione finalistica sul quale trova fondamento l’atto criminoso che è stato posto in essere.

In linea generale, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell’illecito penale e dell’illecito amministrativo, ha introdotto nell’ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d’impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.

Per questa ragione, il Giudice penale competente a giudicare l’autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa della società e ad applicare la sanzione conseguente, secondo una tempistica e una disciplina che risultano “tipiche” del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei Reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l’ente stesso.

La società, sempre secondo il Decreto, può essere ritenuta responsabile qualora il Reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l’autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (e, quindi, con condotte estranee alla politica d’impresa o per interessi che si rilevano contrari a aziendali).

Ciò che risulta essere importante sottolineare è che il tipo di rapporto funzionale che lega all’ente colui che commette l’illecito penale può essere sia di rappresentanza sia di subordinazione. Questa differenza comporta specifiche conseguenze.

Nel caso in cui si tratti di un **rapporto di mera rappresentanza**, quando l’autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o ancora una persona che esercita, anche di fatto, la gestione dello stesso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l’Ente (società), in considerazione della circostanza che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nell’ipotesi in cui il rapporto particolare sia di **subordinazione**, e quando dunque l’autore del reato è un soggetto sottoposto all’altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell’ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Sia anche precisato che la società, in ogni caso, non va esente da responsabilità quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il Reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).”

In caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia – e come già accennato - una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la società dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, di Gestione e di Controllo idonei a prevenire i Reati e di aver nominato un organismo di controllo dotato di **autonomi** poteri di *iniziativa* e di *controllo* sui Modelli.

Perché il Modello sia efficace, deve sostanzialmente poggiare su un sistema di controlli preventivi, che può essere attuato anche per il tramite dell'adozione di protocolli diretti e rivolti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi nell'ambito dei quali i fattori di rischi tipici di quel determinato processo possono evidenziarsi. D'altro canto, il Modello ha rivolto anche a delineare l'attività ed i processi formativi che devono essere rivolti ai Destinatari e che possano indicare anche la funzione prettamente educativa della formazione, l'orientamento che persegue e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato) nonché la sua continuità nel tempo rispetto alla vita dell'Ente.

1.3. L'efficacia del modello

Elemento essenziale perché il Modello possa effettivamente svolgere la propria funzione di protezione dell'ente è la valutazione della sua efficacia, che per essere tale deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, la Società deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza (e di Controllo) dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello, intendendo per attuali la sua conformità alle norme in vigore.

Per quanto riguarda invece il sistema sanzionatorio, il legislatore ha previsto, accanto a sanzioni interdittive, l'applicazione all'ente di una sanzione pecuniaria – a struttura bifasica⁸ - commisurata per quote.

Pertanto, ed in via esemplificativa, il giudice, in caso di procedimento, determinerà il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegnerà ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali per esempio:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;

⁸ Il giudice quindi in una prima fase determinerà il numero di quote da applicare al caso di specie, compreso tra 100 e 1000 e, in una seconda fase, determinerà il valore di ogni singola quota in un "range" predeterminato (da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro)

- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, cioè a dire, durante la fase delle indagini.

Come è agevole intuire, le sanzioni interdittive pongono limiti alla capacità di agire sul mercato e sono quindi destinate ad incidere in modo significativo sulla capacità di profitto delle società (è la c.d. funzione "general-preventiva").

Proprio per questa ragione le sanzioni interdittive possiedono una maggiore efficacia deterrente rispetto alle sanzioni pecuniarie⁹.

Per quanto riguarda l'efficacia temporale di tali sanzioni, il Decreto distingue tra sanzioni interdittive temporanee e sanzioni interdittive definitive.

Il Decreto traccia le linee guida attraverso le quali i giudici determinano, in concreto, la sanzione da irrogare:

- la gravità del fatto (oggettiva e soggettiva; grado di responsabilità dell'ente)¹⁰;
- le condizioni economiche della società¹¹;
- l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti¹².

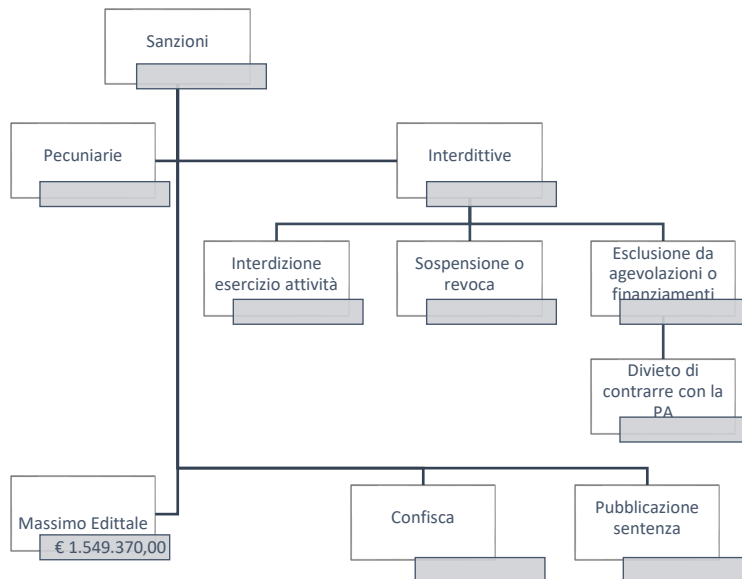
A completare l'impianto sanzionatorio, l'applicazione della confisca e della pubblicazione della relativa sentenza di condanna.

⁹ Le sanzioni pecuniarie sono infatti "gestibili", da parte delle società, attraverso i normali criteri "costi-benefici" e sono altresì "ammortizzabili" attraverso la stipulazione di apposite polizze assicurative o attraverso la legittima costituzione di "fondi di rischio".

¹⁰ Il grado di responsabilità della società presuppone l'analisi degli autori dei Reati (cioè se essi siano soggetti in posizione apicale ovvero soggetti a questi subordinati). Di regola i Reati commessi dai soggetti che rivestono posizioni apicali concretizzano (dal punto di vista oggettivo) una maggiore gravità poiché implicano il coinvolgimento dei vertici della società e quindi l'immediata riferibilità alle "politiche aziendali". Invero, i Reati commessi dai "sottoposti" presuppongono, in astratto, una deficienza organizzativa.

¹¹ Come indicato nella Relazione al Decreto. Tale criterio svolge il compito di adeguare la sanzione irrogata alle condizioni economiche del reo, assicurando, quindi, l'effettività della sanzione irrogata. Ciò vale sia per le sanzioni economiche che per quelle interdittive. La determinazione delle "condizioni economiche dell'ente" avverrà tramite indagini su bilanci e scritture contabili ovvero tramite relazioni peritali.

¹² Lieve entità del danno, attenuazione delle conseguenze del reato o aver adottato o reso operativo un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di ulteriori Reati.



1.4. Fattispecie di reato

L'ente non può essere ritenuto responsabile per qualsiasi fattispecie di reato, ma soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5*, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie di reato attualmente previste possono essere suddivise, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**)¹³;

¹³ Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (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 per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.). La Legge novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel Codice Penale e richiamato nel Decreto la previsione di cui all'art. 319-quater rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità". Con la Legge n. 69 del 27 maggio 2015, è stata modificata la disciplina sanzionatoria in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione con le previsioni di pene sanzionatorie più rigide per i reati previsti dal Codice Penale. È stato altresì

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001**)¹⁴;
- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001**)¹⁵;
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contraffazione, richiamati dall'**art. 25 bis del D.Lgs. 231/2001**)¹⁶;
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001**)¹⁷;

modificato l'art. 317 c.p. "Concussione", che prevede ora – come soggetto attivo del reato – anche l'Incaricato di Pubblico Servizio oltre al Pubblico Ufficiale.

¹⁴ L'art. 24-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (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 di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o 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.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

¹⁵ L'art. 24-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato da ultimo dalla L. 17 aprile 2014 n. 62.

¹⁶ L'art. 25-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 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.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 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.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

¹⁷ L'art. 25-bis.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari

- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 ter D.Lgs. 231/2001** modificato con la L. n. 262/2005 e più recentemente con il D.Lgs. 39/2010, con la L. n. 190/2012 e da ultimo con la L. 69/2015)¹⁸;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, modificati da ultimo dalla L. 43/2015 che ha convertito in legge il decreto n. 7 del 18 febbraio 2015, (richiamati dall'**art. 25 quater del D.Lgs. 231/2001**)¹⁹;

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), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater).

¹⁸ L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002 e da ultimo modificato dall'art. 12 della L. 69/2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. e, se il fatto è di lieve entità, art. 2621 bis c.c.), di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, 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.), aggrottaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.Lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.Lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "Corruzione tra privati" è stato introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

In particolare, con la L. n. 69 del 2015, recante "*Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*", sono stati modificati i reati p. e p. dagli artt. 2612 e 2622 c.c.; in particolare, è stata eliminata la precedente soglia di punibilità del falso in bilancio e prevista una specifica responsabilità per amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci, liquidatori delle società quotate o che si affacciano alla quotazione, che controllano società emittenti strumenti finanziari quotati o che fanno appello al pubblico risparmio. È stato altresì introdotto l'art. 2621-bis c.c. "Fatti di lieve entità", per la commissione delle condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta e dell'art. 2621-ter c.c. che prevede una causa di non punibilità per fatti di particolare tenuità.

¹⁹ L'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto dalla Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente. Poiché non è possibile fornire un elenco "chiuso" e limitato dei reati che potrebbero coinvolgere l'ente ai sensi del combinato disposto degli art. 25 quater, 5, 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, si riporta di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo: 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.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.); banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.); detenzione abusiva di precursori di esplosivi (art. 678 bis c.p.); omissioni in materia di precursori di esplosivi (art. 679 bis c.p.); reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999,

- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 *quater* 1 e dall'art. 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/2001)²⁰;
- delitti di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* del D.Lgs. 231/2001)²¹;
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")²²;

ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere: un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire un popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

²⁰ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di 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.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.). L'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25 – *quinquies*, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609 – *undecies* c.p.).

L'art. 25-*quater*.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

La Legge 29 ottobre 2016, n. 199 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" ha modificato l'art. 603-bis c.p. rubricato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" inserendolo nell'art. 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/01.

²¹ L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

²² I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

- delitti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001**)²³;
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001**)²⁴;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies del D.Lgs. 231/2001**)²⁵;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001**)²⁶;
- reati ambientali (**art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001**)²⁷;

²³ L'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

²⁴ L'art. 25-octies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-terc.p.), nonché autoriciclaggio (648-ter.lc.p.) introdotto dalla L. n. 186/2014.

²⁵ L'art. 25-nonies è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

²⁶ L'art. 25 decies è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 377-bis del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

²⁷ L'art. 25 undecies è stato inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 D.Lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art.256 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 D.Lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 D.Lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt.259 e 260 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art.260 bis D.Lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTR), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art.279 D.Lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria.

Con la Legge n. 68 del 22 maggio 2015 sugli "Ecoreati", entrata in vigore il 29 maggio 2015, è stato aggiunto al libro secondo del codice penale il Titolo VI-bis "Dei delitti contro l'ambiente". Ai sensi dell'art. 1 del DDL, sono inseriti – nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti – i seguenti reati ambientali: 1) art. 452-bis c.p. "Inquinamento

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001**)²⁸;
- delitti a sfondi razzista o xenofobo, ad esempio come per l'art. 604 bis del codice penale in tema di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (**art. 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in tema di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25 quaterdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- Reati Tributari (**art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001**)²⁹;
- inosservanza delle sanzioni interdittive (**art. 23 del D.Lgs. 231/2001**).

1.5. Apparato sanzionatorio

Fornita dunque l'elencazione dei reati direttamente riconducibili al dettato del decreto legislativo in parola, è possibile passare all'analisi dell'apparato sanzionatorio: a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono previste dagli artt. 9 -23 del D.Lgs. n. 231/2001 le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*"), ovvero:

interdizione dall'esercizio dell'attività;

sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

divieto di pubblicizzare beni o servizi;

ambientale"; 2) art. 452-ter "Disastro ambientale"; 3) art. 452-quater "Delitti colposi contro l'ambiente"; 4) art. 452-quater "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"; 5) art. 452-septies "Circostanze aggravanti" per il reato di associazione per delinquere ex art. 416 c.p.

²⁸ L'art. 25 *duodecies* è stato inserito dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto il delitto previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

²⁹ Articolo aggiunto dall'art. 39 del decreto-legge n. 124 del 2019.

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l’ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, **può applicarle congiuntamente** (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva³⁰. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell’attività dell’ente (in luogo dell’irrogazione della sanzione) da parte di un **commissario** nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001³¹.

³⁰Si veda, a tale proposito, l’art. 16 D.Lgs. n. 231/2001, secondo cui: “1. Può essere disposta l’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività se l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall’esercizio dell’attività. 2. Il giudice può applicare all’ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l’ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività e non si applicano le disposizioni previste dall’articolo 17”.

³¹ Si veda l’art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001: “Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l’applicazione di una sanzione interdittiva che determina l’interruzione dell’attività dell’ente, il giudice, in luogo dell’applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell’attività dell’ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l’ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l’interruzione dell’attività dell’ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull’occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell’attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l’illecito da parte dell’ente. Nell’ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l’adozione e l’efficace attuazione dei modelli di

1.6. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione dei delitti sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001 nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. L'azione dell'ente deve dunque essere perentoria e decisiva. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo" di cui all'art. 56, comma 4 del codice penale³².

1.7. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero³³³⁴.

I presupposti su cui si fonda la **responsabilità** dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- I. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- II. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- III. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)³⁵ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo

organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

³² "Se volontariamente impedisce l'evento, soggiace alla pena stabilita per il delitto tentato, diminuita da un terzo alla metà".

³³ L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

³⁴ In materia di reati commessi all'estero, e con particolare riferimento al reato di corruzione internazionale, la Suprema Corte di Cassazione Penale, VI Sez., con Sentenza 17 marzo 2016, n. 11442, ha confermato quanto la decisione della Corte di appello di Milano, che a sua volta con sentenza del 19 febbraio 2015, confermava la sentenza del Tribunale di Milano che aveva dichiarato una società responsabile dell'illecito amministrativo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, articoli 5, 6 e 7, articolo 25, commi 3 e 4, in relazione alla commissione del reato di corruzione internazionale, di cui agli articoli 110, 321, 319 e 319-bis codice penale e articolo 322-bis, comma 2, n. 2, nell'interesse e vantaggio di una società per azioni poi incorporata nella società condannata. Tali reati sono stati commessi da parte di persone in posizione apicale della società e da parte persone sottoposte, e segnatamente dal responsabile divisione sviluppo internazionale, dal direttore unità business raffinazione e gas dal direttore commerciale, con l'aggravante di avere conseguito un profitto di rilevante entità.

³⁵ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo

a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- IV. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'ente.

Infatti, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde dell'illecito se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) 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;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di un reato commesso da soggetti apicali, quindi, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro

contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”³⁶.

Se, invece, il reato è commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde allorché il fatto è stato reso possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto³⁷.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In altri termini, questa soluzione è in linea con la logica della c.d. “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal decreto 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, comma 1, lett. c, “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”)³⁸.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea in modo sintetico il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli 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 a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

³⁶ La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: “*Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione*”. Ed ancora: “*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.*”

³⁷ Art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001: “*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*”.

³⁸ Come chiarito dalla più recente giurisprudenza (cfr. Cass., V sez. pen., sent. n. 4677 del 2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle “misure di sicurezza”, idoneo a forzarne l'efficacia.

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 per efficace attuazione dei modelli organizzativi si intende:

verifica periodica e eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.9. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria per prima, a far data dal 2002, ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”* (successivamente più volte aggiornate, fino alla versione attuale approvata in data 21 luglio 2014) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e indicando i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali, tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Pertanto, il presente Modello è stato redatto ed aggiornato prendendo come riferimento le sopra citate Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione aggiornata(2014).

Resta inteso che eventuali scostamenti rispetto alle suddette Linee Guida non renderebbero di per sé il Modello inadatto, in quanto esso deve essere comunque adeguato alla specifica realtà aziendale di riferimento, mentre le Linee Guida, per loro stessa natura, hanno una valenza più generale.

1.10. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, condotto dal giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è effettuato secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità è formulato, cioè, secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1. TME SpA

Fondata nel 1982 a Villanova, in provincia di Piacenza, TME SpA (di seguito anche "TME o "Società") è azienda leader nel settore della creazione, progettazione, produzione e vendita di sistemi di confezionamento di varia natura e generi che fornisce esportando a Clienti in tutta Europa e in numerosi Paesi nel mondo.

La Società distribuisce i propri sistemi e macchinari sotto i propri marchi di proprietà, destinandoli alle linee di confezionamento principalmente nel settore del caffè, vendendoli direttamente o tramite la propria rete di distributori autorizzati o agenti, in Italia e all'estero, che coordinano e promuovono le vendite in autonomia.

2.2. Modello di governance di TME SpA

La Società è retta da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri, tra i quali è presente il Presidente con rappresentanza legale della Società e deleghe operative. Deleghe sono altresì concesse, seppur con limitazioni più stringenti, anche ai tre consiglieri.

Al Consiglio di Amministrazione riportano in via diretta gli incaricati di riferimento nei seguenti settori aziendali:

- Personale;
- Qualità;
- Sistema informativo
- Direzione Commerciale;
- Affari Generali e legali;
- Ufficio Acquisti;
- Direzione Amministrazione e Finanza;
- Direzione Tecnica;
- Magazzino e logistica;
- Verniciatura e confezionamento.

Uno degli Amministratori Delegati riveste inoltre il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 D. Lgs. 81 del 2008 e s.m.i., **con conseguente attribuzione di poteri in materia di salute, ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro**. È stato, altresì, eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza così come il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP), in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, compito affidato ad un consulente esperto in materia, ma esterno alla compagine sociale.

La revisione legale è affidata ad un revisore unico.

Qualsiasi futura modifica o integrazione o aggiornamento dell'organigramma aziendale, incluso alla presente versione del presente Modello (**Al. 1**) non comportano la necessità di approvare nuovamente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo "Modello") a meno che le modifiche non comportino significativi mutamenti delle regole previste dal medesimo.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata con l'adozione del presente Modello possono, dunque, essere elencati come segue:

- lo Statuto Societario che, oltre a regolamentare e descrivere l'attività commerciale svolta dalla società, contempla diverse previsioni relative alle modalità di gestione della società, comprendendo le regole di funzionamento dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione;
- un Codice Etico, che definisce un complesso di norme etiche e sociali alle quali gli esponenti aziendali dichiarano di ispirarsi e intendono attenersi, rilevando una forte motivazione al rispetto di regole di specchiata moralità, correttezza e qualità, stimolando altresì azioni virtuose e correttive al fine di migliorare i rapporti intrapersonali o intraziendali;
- il sistema delle procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione ai propri Consiglieri Amministratori Delegati;
- l'organigramma e le procedure aziendali che descrivono le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- le procedure aziendali, anche informatiche, che regolamentano i principali processi della Società;
- la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della Sicurezza sul posto di lavoro, ovvero il Documento di Valutazione dei rischi.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/2001).

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1. Premessa

TME SpA, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e delle attività svolte, ha sempre agito in conformità e nel pieno rispetto dei basilari principi di legalità e trasparenza e ha dunque ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito anche solo “il Modello”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

L’adozione e relativa attuazione del Modello rappresenta per TME SpA non solo uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ma soprattutto un elemento strategico per il miglioramento costante del proprio sistema di *governance*.

In particolare, adottando e aggiornando il presente Modello, la Società vuole assicurare correttezza e maggiore trasparenza allo svolgimento delle proprie attività, volgendo il proprio obiettivo ad una razionalizzazione delle dinamiche aziendali che permetta all’Ente stesso di ottimizzare il proprio funzionamento nell’ottica di un sempre e costante miglioramento tramite il quale si prefissa possano migliorare le già eccellenti condizioni di lavoro esistenti.

L’adozione del Modello rappresenta, dunque, un valido veicolo di sensibilizzazione per tutti coloro che agiscono in nome, per conto o comunque nell’interesse della Società, affinché, conformando continuamente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

In altri termini, la decisione di adottare e diffondere un Modello Organizzativo proprio sono condizioni che mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di TME SpA anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio o una utilità), dall’altro, grazie ad un costante monitoraggio dell’attività, a consentire a TME SpA di prevenire o intervenire con tempestività e risolutezza al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Il presente Modello è stato dunque redatto sia alla luce delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, sia avendo conto della casistica giurisprudenziale maturata sul tema, nonché delle opinioni dottrinali e delle principali normative, anche volontarie, che indicano principi guida e standard di controllo per un sistema di organizzazione interno ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi e regole che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- definizione ed applicazione di principi generali di controllo e di protocolli specifici in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

- istituzione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”)³⁹;
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- individuazione di un Piano di comunicazione del Modello al personale e ai soggetti che intrattengono rapporti con la Società.

Il Modello costituisce, ai sensi e per gli effetti dell’articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto, atto di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, la sua adozione e il successivo aggiornamento costituiscono prerogativa e responsabilità del Consiglio di Amministrazione e comunque, in linea generale, dell’organo di direzione dell’ente.

D’altra parte, il Codice Etico adottato dalla Società è un documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che definisce principi, valori e responsabilità che la TME SpA assume nell’esercizio della propria attività e che intende osservare nei confronti dei portatori d’interesse (dipendenti, fornitori, distributori, clienti, soci, mercato) con i quali si trova quotidianamente ad interagire.

Il citato Codice Etico è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante ed essenziale.

Per quanto sin qui detto e specificato, il Modello è lo strumento deputato ad accogliere al suo interno, integrandoli tra loro, quei precisi strumenti di natura organizzativa e di controllo che in buona parte già sono presenti e rispettati nella conduzione aziendale e che possono essere definiti come segue:

- le **procedure interne**: si tratta di procedure interne (o anche “policy aziendali”), con le quali vengono precisati i principi e le regole, anche di comportamento, che devono animare determinate attività ovvero le indicazioni o ancora le politiche aziendali da rispettare nel caso si verta in materia determinato o specifiche; le policy aziendali sono aggiornate con costanza e poste a conoscenza dei Dipendenti e di tutti coloro che agiscono, direttamente o indirettamente, nell’interesse della Società, anche se terzi o esterni rispetto ad essa;
- l’analisi dei **rischi aziendali**: ovvero quell’attività precisa ed ordinata ad individuare e monitorare i rischi insiti nelle attività aziendali ritenute sensibili di commissione di reati, svolta mediante analisi delle procedure adottate nell’ambito aziendale e colloqui con i responsabili di settore;

³⁹ Corte di Cassazione, Sez 2 penale, Sentenza n.52316, 9 dicembre 2016: “ai fini dell’esonero della responsabilità amministrativa da reato, l’approntamento di un modello organizzativo, ai sensi dell’articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, non è a tal fine sufficiente, essendo anche necessaria l’istituzione di una funzione di vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Al riguardo, iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente “cartolari”, soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato: infatti, l’articolo 6, comma 2, lettera d), del decreto citato prevede una serie di obblighi di informazione nei confronti dell’organo di vigilanza, al fine evidente di consentire l’esercizio “autonomo” del potere (di vigilanza); inoltre, l’articolo 6, comma 2, lettera e), citato prevede un sistema disciplinare idoneo. Da ciò deriva, quindi, che non può definirsi idoneo a esimere la società da responsabilità amministrativa da reato, il modello organizzativo che preveda l’istituzione di un organismo di vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza delle prescrizioni adottate non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo, ma sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato (l’inadeguatezza dell’organismo di vigilanza era stata dedotta, nella specie, tra l’altro, dalla partecipazione, quale presidente, di un consigliere di amministrazione della società, e dalla presenza, tra i componenti, di altri soggetti che, per i loro rapporti e il loro ruolo, non potevano essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell’ente)”.

questo tipo di analisi è condotta anche facendo ricorso all'assistenza di professionisti o consulenti di comprovata esperienza, affidabilità e integrità;

- il sistema dei **controlli interni** esistente: ovvero quell'insieme di organismi societari deputati alla conduzione dell'azienda ed alla verifica del suo andamento quali sono in genere, oltre al Consiglio di Amministrazione, i Comitati e la società di Revisione. L'adozione di questo modello di "governance" da parte della Società ha lo scopo di predisporre, ed intensificare, la capillare attività di controllo svolta da tali organi che, tramite l'intervento programmato durante le varie fasi dei processi decisionali aziendali, possono intervenire e garantire la più adeguata protezione ai beni giuridici sottoposti a tutela dalle norme di legge;
- il sistema di **controllo e revisione legale dei conti**: seppur con compiti e funzioni non strettamente inerenti il Modello, la Società è sottoposta alla revisione legale dei conti da parte di un revisore unico;
- il "**modello di valutazione dei rischi**" ex D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza): con la stessa fermezza la Società ha sviluppato e costantemente aggiorna il documento di valutazione dei rischi, delle procedure, delle regole sulla sicurezza, del piano di emergenza, della relativa attività formativa, ovverosia, di quell'insieme di documenti afferenti la sicurezza dei lavoratori di cui al decreto 81/2008, attività centrale per la Società e oggetto focale dei propri principi;
- il **sistema dei poteri**: si tratta dell'insieme dei poteri necessari al funzionamento aziendale che vanno dal Consiglio di Amministrazione, al Presidente, al Consigliere Delegato, ivi compresi i Procuratori.

Le caratteristiche principali che caratterizzano il sopra citato sistema dei poteri possono essere sintetizzate nei due punti che seguono:

- ✓ **sistema delle deleghe**: sono stati delegati taluni **poteri** (di natura **interna**) con il preciso scopo di definire le competenze ed i limiti di firma attribuiti ai vari responsabili aziendali per autorizzare specifiche operazioni, nell'ottica di maggior trasparenza e garantire maggior speditezza alle dinamiche decisionali interne mantenendo il livello di controllo richiesto;
- ✓ **sistema delle procure** (notarili e per la delega di **poteri esterni**): tali procure concesse per garantire la richiesta legittimazione ad agire, nei confronti di terzi, dei responsabili aziendali delegati alla firma di documenti che impegnano formalmente la Società. Che siano a firma singola o congiunta, tali procure identificano precisamente, per ciascuna tipologia di operazione considerata di tempo in tempo, i limiti d'importo e di durata alle quali l'esercizio dei poteri concessi deve essere subordinato.

3.2. Metodologia seguita per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

La seguente rappresentazione pone l'accento sulle numerose fasi che hanno caratterizzato la redazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e che sono state fermamente caratterizzanti le operazioni di redazione e aggiornamento del Modello:

- 1) Insieme di attività preliminari volte a alle seguenti finalità:
 - individuare ed ottenere tutta la documentazione pertinente;

- identificare i soggetti da intervistare allo scopo di ottenere le necessarie informazioni di dettaglio inerenti alle singole attività sensibili.
- 2) Interviste ai soggetti individuati aventi ad oggetto:
- individuazione delle attività maggiormente esposte e, dunque “sensibili” alle norme di cui al d.lgs. n. 231/2001;
 - rappresentazione sommaria di tali attività sensibili ed individuazione delle funzioni aziendali coinvolte;
 - identificazione dell’eventuale esistenza ed applicazione di standard di controllo aziendali.
- 3) Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 idoneo alla realtà aziendale e successiva prospettazione di tutte quelle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure) (*Gap Analysis e Action Plan*), anche già in essere, ma non ancora opportunamente codificate.
- 4) Redazione del Modello nello schema più tradizionale e funzionale al rispetto delle norme di legge, articolato in:
- **Parte Generale**, che contiene la descrizione del quadro normativo di riferimento, dell’attività svolta dalla Società, della sua organizzazione e della definizione della necessaria impalcatura procedimentale finalizzata all’effettiva attuazione del Modello, quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
 - **Parte Speciale**, che è caratterizzata dall’individuazione e dalla descrizione puntuale delle attività della Società nell’ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati richiamati dal Decreto, corredate dalla descrizione e dalla previsione dei relativi protocolli di controllo.

I vari capitoli sono completati da riferimenti normativi e giurisprudenziali, utili al fine della comprensione piena e puntuale dei precetti di cui al d.lgs 231/01 e dei comportamenti in essi tipizzati.

4. L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

4.1. L’organismo di vigilanza della TME SpA

Secondo quanto previsto dalle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001 – all’art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l’ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001⁴⁰, a condizione che l’organo dirigente abbia, nell’alveo dei suoi comportamenti:

⁴⁰ Cassazione Penale, II^a Sez., Sentenza 20 settembre 2012, n. 35999 “*In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la persona giuridica che abbia omesso di adottare e attuare il modello organizzativo e gestionale non risponde del reato presupposto commesso da un suo esponente in posizione apicale soltanto nell’ipotesi in cui lo stesso abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231). Per converso, la mancata preventiva adozione del modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi dell’essere stato il reato commesso nell’interesse o vantaggio della società e della posizione apicale dell’autore del reato, è sufficiente a*

- **adottato ed efficacemente attuato** modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di **vigilare** su attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente che sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'incombenza di vigilare in via continuativa sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è dunque affidato e prerogativa di detto organismo costituito dalla Società al proprio interno.

Perché possa realizzarsi quell'insieme di condizioni necessarie perché si realizzi l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 è necessario, infatti, che tali compiti di vigilanza siano affidati ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, dalle comprovate qualità professionali e tecniche, tali da rendere effettivo e sostanziale l'attività da esso svolta⁴¹.

Nell'ottica di predisporre un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme ed efficace sono state considerate anche le linee guida di numerose associazioni di categoria, tra le quali quelle elaborate in seno a Confindustria, utili ad individuare i requisiti principali ai l'organismo di vigilanza non può derogare, ovvero l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

E dunque, entrando ancor più nel dettaglio:

*“i) i requisiti di **autonomia ed indipendenza** richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”, la previsione di un “riporto” dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;*

*ii) il connotato della **professionalità** deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001”.*

costituire quella «rimproverabilità» di cui alla relazione ministeriale al decreto legislativo e a integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto”.

⁴¹ Cassazione Penale, II^a Sez. Sentenza 9 dicembre 2016, n. 52316 “Ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa da reato, l'approntamento di un modello organizzativo, ai sensi dell'articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, non è a tal fine sufficiente, essendo anche necessaria l'istituzione di una funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Al riguardo, iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente “cartolari”, soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato: infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera d), del decreto citato prevede una serie di obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza, al fine evidente di consentire l'esercizio “autonomo” del potere (di vigilanza); inoltre, l'articolo 6, comma 2, lettera e), citato prevede un sistema disciplinare idoneo. Da ciò deriva, quindi, che non può definirsi idoneo a esimere la società da responsabilità amministrativa da reato, il modello organizzativo che preveda l'istituzione di un organismo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni adottate non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo, ma sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato (l'inadeguatezza dell'organismo di vigilanza era stata dedotta, nella specie, tra l'altro, dalla partecipazione, quale presidente, di un consigliere di amministrazione della società, e dalla presenza, tra i componenti, di altri soggetti che, per i loro rapporti e il loro ruolo, non potevano essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell'ente).

E nell'ipotesi in cui l'Organismo si presenti in composizione mista, il grado di indipendenza dovrà necessariamente essere valutato nel suo complesso, tenuto conto delle diverse professionalità ricomprese al suo interno.

A questo proposito, il d.lgs. n. 231/2001 non provvede indicazioni stringenti in merito alla composizione dell'Organismo di vigilanza e pertanto una serie di soluzioni alternative sono ipotizzabili e come di seguito si sono espresse le Linee Guida poco sopra citate.

Esse prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione mono soggettiva o plurisoggettiva, ma nel definire questo aspetto l'aspetto più rilevante è funzionale: ovvero, l'Organismo, nel suo complesso, deve essere nelle condizioni di soddisfare i requisiti più sopra richiamati.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo dunque anche i principi e le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, TME SpA ha potuto identificare il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) avendo bene a mente la necessità che questo sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

In particolare, TME SpA ha scelto di nominare un organismo plurisoggettivo, posto in posizione di *staff*, o anche *gruppo di lavoro*, rispetto all'organo dirigente, formato da un soggetto esterno all'azienda, ma che presenta i necessari requisiti professionali e di esperienza necessari per lo svolgimento del proprio compito.

Tale soluzione appare in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni della Società e alla complessità organizzativa della stessa, l'effettività dei controlli cui l'OdV. L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione al fine di tutelarne l'autonomia.

4.2.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di TME SpA è istituito con provvedimento dell'organo dirigente della Società, resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina ed è rieleggibile senza limitazioni.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità e, nella scelta dei suoi componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'OdV, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina e di rinnovo, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza⁴².

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di

⁴² Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

Vigilanza, su richiesta degli organi sociali, rilascia una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti **motivi di ineleggibilità** come di seguito elencati:

- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- 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 quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non 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;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Interverrà la automatica decadenza dalla carica di Organismo di vigilanza, o di un suo membro, laddove anche solo uno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato e tale motivo sia accertato da una delibera del Consiglio di Amministrazione.

Sotto questo aspetto, è stabilito che la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà comunque avvenire solo in presenza di una giusta causa, anche connessa o conseguente ad interventi di ristrutturazione societaria, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Risulta dunque utile e corretto specificare l'estensione del termine "per giusta causa", che potrà essere ragione di dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza qualora si potrà configurare a carico dell'Organismo, o del singolo suo membro, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una negligenza grave, emersa durante nell'adempimento dei compiti connessi con l'incarico e che può essere configurata nell'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; ugualmente è considerata grave l'omessa redazione del programma di vigilanza;

- ancora in relazione a comportamenti di natura omissiva, si consideri l'“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell'Organismo di Vigilanza – nell'ottica di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – e che sia comprovata da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. “patteggiamento”);
- vertendo in ipotesi di comportamento di un membro interno dell'Organismo, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “*autonomia e indipendenza*” e “*continuità di azione*” propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- la cessazione del rapporto di lavoro per i componenti interni all'azienda;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo punto 4.3.2.

I componenti dell'OdV possono rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessano dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dal Consiglio di Amministrazione, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione. In ogni caso, trascorso un mese dalle dimissioni la carica si intende cessata.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per poter svolgere con efficacia il proprio compito, all'Organismo di Vigilanza sono garantiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo in merito all'attività della Società, necessari a consentire l'efficace espletamento dei compiti allo stesso assegnati. Per svolgere tali compiti, l'Organismo è chiamato a dotarsi di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione che ne approva i contenuti e le modalità.

Sono comunque esclusi in capo all'Organismo di Vigilanza, in quanto non competono, poteri di gestione o poteri decisionali relativi o connessi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né, tantomeno, poteri di natura sanzionatoria.

I compiti, e di conseguenza, le facoltà attribuite all'Organismo di Vigilanza per svolgere appieno le attività relative alla propria funzione possono essere elencate schematicamente come segue:

- verificare con attività costante l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- verificare, facendo riferimento all'insieme di quelle informazioni e segnalazioni di cui è destinatario, che i principi di cui al Codice Etico siano pienamente rispettati e, assieme ad esso, che lo siano altresì le regole di comportamento e i protocolli di prevenzione previsti dal Modello;
- svolgere attività ispettiva con cadenza periodica in ossequio alle modalità ed alle scadenze che sono indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell'OdV;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico, di cui al seguente cap. 6;
- fornire l'informativa nei confronti degli organi sociali in accordo con quanto definito al seguente punto 4.3.2;
- accedere liberamente presso gli uffici aziendali, anche senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, agli Amministratori;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, agenti e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- ricevere le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo punto 4.3, dal presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società secondo le loro specifiche competenze.

Il Consiglio di Amministrazione di TME SpA curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Tutti i destinatari comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, i Responsabili delle funzioni competenti devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV ogni informazione riguardante:

- a) l'emissione e/o aggiornamento di documenti organizzativi (es. procedure, mansionario, organigramma);
- b) gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- c) il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento;
- d) gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- e) la stipula o il rinnovo di contratti infragruppo;
- f) i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di controllo nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- g) i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Modello o del Codice Etico.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza. In ogni caso devono essere sempre oggetto di segnalazione:

- 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, e che possano coinvolgere la Società
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società sono tenuti, nell'ambito dell'attività svolta per la Società, a segnalare direttamente all'OdV le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo 4.3 è istituita la casella di posta elettronica odv@tme.it dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Società e dei collaboratori esterni. Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta all'OdV presso la sede della Società. Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, l'OdV redige un verbale del colloquio.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel proprio Regolamento.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo Capitolo 5 *Il sistema disciplinare*.

4.2.2 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo o altro strumento dedicato ed indicato nel regolamento adottato dall'OdV).

L'OdV eventualmente decaduto deve consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Le risultanze dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza sono comunicate ai vertici della Società. In questo senso, l'OdV riferisce periodicamente in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'informativa ha ad oggetto:

- l'attività di controllo svolta nel periodo di riferimento dall'OdV;
- le eventuali segnalazioni ricevute, ritenute rilevanti e, quindi, meritevoli di essere portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;
- le eventuali criticità emerse in termini di efficacia del Modello;
- le proposte di aggiornamento del Modello.

Più precisamente:

- A) l'OdV aggiorna, in forma verbale o scritta, della propria attività in generale, direttamente il Presidente o un suo delegato.
- B) l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, in forma scritta, in relazione alla conoscenza o anche solo al fondato sospetto che siano stati compiuti o siano in corso o tentate operazioni che configurano violazioni del Modello, tra cui le ipotesi di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 (il fondato sospetto è desunto dalle caratteristiche, entità, natura o da qualsiasi altra circostanza conosciuta in ragione delle funzioni esercitate dall'OdV). Qualora l'OdV rilevi una criticità riguardante un componente del CdA, la corrispondente segnalazione è da destinarsi senza indugio e direttamente ai restanti membri del Consiglio di Amministrazione;
- C) almeno una volta all'anno, l'OdV presenta una relazione, in forma scritta, indirizzata al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e al Revisore Unico contenente il resoconto dell'attività svolta, gli esiti, eventuali segnalazioni e suggerimenti e, in particolare, le seguenti informazioni:
 - la sintesi delle attività svolte dall'OdV;

- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al successivo punto 5.3;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o di significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione dell'eventuale conflitto di interessi, anche potenziale, di cui al precedente punto 4.1, nonché di eventuali altre cause di perdita dei requisiti previsti per la carica;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
- il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Revisore Unico hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dai suddetti organi. Gli incontri sono verbalizzati e le copie dei verbali sono custodite dall'OdV.

4.2.2 Profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

La sentenza della Cassazione, n. 18168/2016, allo stato la prima ed unica sul tema, ha chiarito, anche se solo in parte, le responsabilità penali in capo all'OdV, statuendo che, i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere ritenuti responsabili penalmente (nel caso di specie di avere omesso la segnalazione al C.d.A. e la mancata pretesa da parte di quest'ultimo e, dei direttori generali della società, di porre in essere ogni utile rimedio al fine di scongiurare le carenze in tema di prevenzione dagli infortuni sul lavoro che venivano puntualmente segnalate all'interno del cantiere).

L'unico caso di responsabilità penale dell'OdV è previsto dalla **normativa antiriciclaggio** introdotta dal decreto legislativo 231/2007.

L'art. 52 di tale testo normativo demanda ad alcuni organi, tra cui appunto l'OdV, il compito di vigilare sull'esecuzione e sul rispetto delle imposizioni sancite dallo stesso decreto. Il secondo comma di tale articolo, in particolare, impone a tali organi alcuni specifici obblighi di comunicazione riguardanti atti e fatti indicati dal testo normativo. Il combinato disposto degli artt. 52, 2° comma, e 55, 5° comma punisce chi, essendovi obbligato, omette di fornire tali comunicazioni.

È questo l'unico caso certo di responsabilità penale a cui l'OdV può andare incontro fino ad oggi.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale requisito di efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le **sanzioni** previste dal sistema disciplinare saranno **applicate ad ogni violazione** delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria⁴³.

Tali sanzioni sono applicabili anche per le violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che l'OdV ha poteri di accertamento, valutativi e propositivi e nessun procedimento per violazione del Modello potrà essere gestito e/o archiviato senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

La Società, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di TME SpA costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni, valutando in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito alla violazione medesima.

Per l'accertamento delle infrazioni, lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti all'organo dirigente, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori,

⁴³ *“L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni “esterne” da parte dello Stato”.* Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata a luglio 2014, pag.50.

caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

5.2.2 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti

Al fine di migliorare l'organizzazione e la gestione dell'attività lavorativa del personale dipendente collocato nella qualifica di impiegato/impiegata, sia essa a tempo parziale o a tempo pieno, l'Ente ha adottato appositi regolamenti che prevedono provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dagli artt. 73 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale applicabile nel settore TESSILI ABBIGLIAMENTO ed INDUSTRIA (di seguito "CCNL") e che, in sintesi, sono raffigurabili come segue:

- a) biasimo o rimprovero comminato verbalmente;
- b) biasimo o rimprovero comminato in forma scritta;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- f) licenziamento per mancanze gravi a tal punto da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto lavorativo (giusta causa).

Nell'ottica del rispetto, e dell'applicazione dei principi contenuti nel Modello:

1. Incorre nel provvedimento del **biasimo o rimprovero comminato verbalmente** il lavoratore che violi in modo lieve le disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico (ad es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omesso controllo di sua competenza, ecc.), adottando un comportamento non conforme nelle "aree a rischio" ovvero non comunichi all'OdV le informazioni previste dal Modello; incorre nella sanzione dell'**ammonizione scritta** il lavoratore che incorra in recidiva delle infrazioni precedenti o nell'omessa comunicazione di quanto previsto in relazione ai flussi informativi verso l'OdV; si tratta di fattispecie che costituiscono lievi irregolarità o negligenze nell'adempimento dei propri doveri o compiti.
2. Incorre nel provvedimento del **biasimo o rimprovero comminato in forma scritta** il lavoratore che violi in modo reiterato le procedura aziendale o adotti comportamenti più volte non conforme alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, dovendo ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute; sommariamente, incorre nel presente provvedimento il lavoratore che reiteratamente ponga in essere le violazioni di cui al punto 1) che precede; si tratta, dunque, di irregolarità o negligenze di media gravità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri obblighi o che costituiscano recidiva dei comportamenti di cui al punto 1);
3. Incorre nel provvedimento della **multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione** chi **a)** violi più volte i principi e i protocolli previsti dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello;

4. Incorre nel provvedimento della **sospensione** dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di **tre giorni** il lavoratore che: **a)** violi le prescrizioni del Modello e adotti nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Società, arrecando un danno alla stessa o esponendola a una situazione di pericolo in ordine alle sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001; **b)** violi l'obbligo di comunicare all'OdV la commissione di uno o più reati previsti dal Decreto di cui sia in qualsiasi modo a conoscenza.

Al tale scopo, in relazione all'irrogazione delle misure disciplinari della multa o della sospensione, il regolamento adottato dall'Ente prevede, a mero titolo indicativo, le seguenti condotte come potenziale oggetto di sanzione, nei confronti del lavoratore:

- che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli articoli 56, 61 e 62;
 - che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;
 - che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;
 - che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
 - che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
 - che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
 - che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
 - che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;
 - che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 5 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626
5. Incorre nel provvedimento del **licenziamento** il lavoratore che: **a)** adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta dolosa che può arrecare o abbia arrecato un serio pregiudizio a TME SpA; **b)** ponga in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, in relazione all'irrogazione delle misure disciplinari del licenziamento, il regolamento adottato dall'Ente prevede, a mero titolo indicativo, le seguenti condotte che possono costituire causa di licenziamento:

- inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;
- assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;
- abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'Incolunità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'Ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
- grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'Incolunità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;
- litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro li recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
- recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nel quattro mesi precedenti;
- furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;
- quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;
- quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda;
- insubordinazione nei confronti dell'Impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'Insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;
- trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'Imprenditore

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sono applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;

- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

È fatta salva la prerogativa di TME SpA di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il Datore di Lavoro. D'altro canto, è innegabile che il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e di buon nome nello svolgimento delle trattative commerciali.

In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, TME SpA pone grande attenzione sul rispetto da parte dei propri dirigenti di quanto previsto nel presente Modello e del Codice Etico, così come il loro compito e obbligo di farli rispettare, sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a questi guardano e si interfacciano per ragioni gerarchiche ed organizzative.

Per questa serie di motivi, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinari per i dirigenti tradotte nel relativo sistema sanzionatorio, complete di adeguate tutele per il dirigente medesimo.

Le suddette infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati in ossequio alle linee guida e, in linea generale, di concerto con quanto disposto per tali figure apicali nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello ovvero nell'attività di adozione dello stesso o, ancora, nel corso dell'espletamento di quelle attività ricomprese nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente sostanzialmente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL e da eventuali accordi aziendali inerenti ai dirigenti.

In stretta dipendenza dalla natura della violazione, e come conseguenza diretta, potrà essere disposta anche la specifica sanzione della sospensione dai poteri e, in termini generici, delle procure che siano state conferite al dirigente medesimo. Ugualmente, potrà essere comminata la sanzione dell'estromissione dall'eventuale programma di incentivi aziendali che fosse applicabile al dirigente, con riferimento all'anno in cui la violazione è stata riscontrata.

5.3. Misure nei confronti dei membri degli Organi Sociali

Nell'ipotesi di violazione del Modello posta in essere da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV è tenuto ad informare l'organo amministrativo e tutti i suoi componenti, così come l'Assemblea dei Soci, affinché sia valutata l'adozione degli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (per il tramite di apposite dichiarazioni nei verbali delle adunanze, con richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea ricomprensente, all'ordine del giorno, il punto in merito agli adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

Nei casi più gravi, potrà essere proposta la revoca dalla carica, anche con addebito.

5.4. Misure nei confronti dei componenti dell'organo di controllo e dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte del Revisore Unico, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, che dovrà adottare gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, provvederà in collaborazione con i restanti membri dell'OdV ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

5.5. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Qualsiasi comportamento che sia posto in essere in relazione all'esecuzione di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti o da altri soggetti esterni in relazione ad attività ritenute "sensibili" e che si ponga in contrasto con le linee di condotta e di comportamento indicate dal presente Modello o con i principi espressi nel Codice Etico, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole o rimedi negoziali, la risoluzione del relativo rapporto contrattuale. A questo proposito, è la direzione, in persona del proprio Ufficio Affari Legali e Societari, che con la collaborazione dell'O.d.V. si occuperà dell'elaborazione, dell'aggiornamento e dell'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali clausole dovranno essere redatte avendo cura di fare esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o del Codice Etico. Esse potranno prevedere, a titolo di esempio, precisi obblighi di astensione dall'adozione di atti o comportamenti tali da determinare qualsiasi tipo di violazione del Modello o del Codice Etico da parte della Società.

Sarà sempre facoltà della Società, nei casi in cui si verificano tali violazioni, di ricorrere al rimedio della risoluzione del contratto e di domandare, qualora il caso lo consenta, l'eventuale applicazione di penali rimanendo sempre valida la prerogativa della Società di pretendere il risarcimento di qualsiasi danno,

diretto o indiretto, che derivi dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

A tale proposito, per maggior efficacia dell'impianto sanzionatorio, la Società cura, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

6. ATTIVITA' DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

6.1. Premessa

Il Modello Organizzativo è periodicamente soggetto a verifiche che si estrinsecano in:

- **attività di monitoraggio** sull'effettività del Modello (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di verifiche periodiche con il quale si confermi che:
 - ✓ sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello e del Codice Etico, sono stati rispettate le deleghe ed i poteri di delega ed i limiti di firma e che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello o con il Codice Etico, né infrazioni di sorta con gli stessi stesso. I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'Organismo di Vigilanza che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.
- **verifiche delle procedure:** l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato annualmente con le modalità stabilite dall'OdV così come dettagliate nel paragrafo 4.2 della Parte Generale.

Oltre a quanto sopra descritto, verrà intrapresa una costante attività di analisi di qualsiasi segnalazione ricevuta nel corso dell'anno, comprensiva della descrizione delle iniziative intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi che potranno essere considerati rischiosi e, altresì, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, per il tramite dell'effettuazione di verifiche a campione. ^[1]L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV è chiamato a predisporre per il Consiglio di Amministrazione della Società. ^[2]Qualsiasi modifica al presente Modello sarà conseguente ad una delibera, approvata sulla scorta dei suggerimenti dell'OdV da parte del CdA della TME SpA e poi materialmente apportata nel Modello dalla direzione Affari Legali e Societari.

7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1. Premessa

TME, al fine di dare efficace attuazione al Modello e al Codice Etico, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi in essi contenuti, sia all'interno sia all'esterno della propria struttura organizzativa.

La finalità di tale attività di comunicazione continua risiede nella volontà di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti, ma anche alla schiera di soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, invero operano – anche quando con modalità meramente occasionale – perseguendo obiettivi propri della Società e in conseguenza di esistenti rapporti contrattuali.

Nella definizione di “Destinatari” del Modello e del Codice Etico della Società, dunque, devono essere annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti esterni e tutti i partner commerciali così come, per naturalmente estensione, tutti i fornitori legati alla Società da rapporti di collaborazione continuativa e, in genere, qualsiasi terzo che possa anche solo potenzialmente porre in essere comportamenti lesivi delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

Proprio in virtù della eterogeneità dei Destinatari, l'attività di comunicazione e formazione potrà essere diversificata in ragione della natura o del ruolo della categoria di Destinatari cui essa si rivolge. Naturalmente, tale attività di comunicazione e formazione dovrà sempre essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

A questo proposito, è stabilito che l'attuazione ed il coordinamento dell'attività di comunicazione e formazione sia responsabilità diretta del Presidente del CdA o del Consigliere ad esso espressamente delegato, coadiuvato e con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, al quale le linee guida di riferimento assegnano, tra gli altri, i compiti di “*promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello*” e di “*promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali*”.

Sotto questo aspetto, ad ogni dipendente è richiesto di partecipare ai momenti di formazione e prestare particolare attenzione ai contenuti delle informative relative al Modello ed al Codice Etico della Società al preciso scopo di:

- i) acquisire coscienza delle disposizioni, dei principi e dei contenuti del Modello e del Codice Etico;
- ii) sviluppare una approfondita conoscenza delle modalità operative nel rispetto delle quali svolgere la propria prestazione; e di
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso, ed al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione vengono adottati per aggiornare i destinatari di eventuali modifiche apportate al Modello, nonché di ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello e del Codice Etico anche attraverso periodiche verifiche o interviste a campione.

Altresì, ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita *per accettazione e presa visione*.

Per realizzare quanto sopra espresso, la Società si curerà di rivolgere l'attività di comunicazione, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Anche ad essi è consegnata copia del Codice Etico ed eventualmente un estratto del Modello *per accettazione e presa visione*⁴⁴.

8. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1. Aggiornamento ed adeguamento del Modello

Su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

⁴⁴ ARENA, M., Il decalogo 231 del Tribunale di Milano, in www.reatisocietari.it. In merito al contenuto del Decalogo, GAROFOLI, R. op.cit.,6, s. «Secondo queste indicazioni il modello: 1) deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo; 2) deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale; 3) deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile; 4) deve differenziare tra attività rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza e ai preposti al controllo interno; 5) deve prevedere i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi; 6) deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza o imperizia, non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni e reati; 7) deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersioni di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale); 8) deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa –comunque periodici- nei confronti delle attività aziendali sensibili; 9) deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società di riferire all'ODV notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione dei reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'ODV; 10) deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti»

- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono di competenza del Presidente del CdA il quale, a sua volta, provvede con il supporto dell'Organismo di Vigilanza a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

In particolare, al fine di garantire che le modifiche del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, possono essere effettuate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dal Vice Presidente qualora le modifiche al Modello attengano ad aspetti di carattere meramente descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere meramente descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma o l'aggiornamento del mansionario) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. descrizione delle nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti o di adeguamenti del Modello dovuti a:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.