

MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E DI CONTROLLO, AI SENSI DEGLI Artt. 6 e 7 del D. LGS. n. 231/01

INDICE DEI CONTENUTI

PREMESSA

PARTE I

NORMATIVA: PRESUPPOSTI SOGGETTIVI ED OGGETTIVI

NORMATIVA: ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ

NORMATIVA: LE SANZIONI APPLICABILI

NORMATIVA: PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO E DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

NORMATIVA: PRESUPPOSTI PER L'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

NORMATIVA: TIPOLOGIA DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/01

NORMATIVA: ORGANISMO DI VIGILANZA - CARATTERISTICHE, FUNZIONI E COMPITI

PARTE II

TI FORMA SRL: ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E CONTROLLO

TI FORMA SRL: ORGANIGRAMMA

TI FORMA SRL: MODELLO 231 VS. CODICE ETICO

TI FORMA SRL: MAPPATURA DEI RISCHI E AREE/ATTIVITÀ DA SOTTOPORRE A VIGILANZA 231

TI FORMA SRL: INTEGRAZIONE PROCEDURE SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ ISO 9001 VS. MOG 231

TI FORMA SRL: STRUMENTI DI VIGILANZA 231

TI FORMA SRL: INFORMAZIONE / FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE

TI FORMA SRL: SISTEMA DISCIPLINARE

- 1. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI – SOGGETTI IN POSIZIONE SUBORDINATA**
- 2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI (LADDOVE PRESENTI)**
- 3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DIRETTORE (LAVVODE NOMINATO)**
- 4. MISURE NEI CONFRONTI DEI AI FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E CONSULENTI**

CONCLUSIONI

ALLEGATI

- 1. ELENCO REATI PRESUPPOSTO EX D.LGS. N. 231/01**
- 2. ORGANIGRAMMA**
- 3. CODICE ETICO**
- 4. ANALISI DEI RISCHI**
- 5. PARTI SPECIALE: REATI CONTRO LA PA**
- 6. PARTE SPECIALE: REATI INFORMATICI**
- 7. PARTE SPECIALE: REATI SOCIETARI**
- 8. PARTE SPECIALE: REATI AMBIENTALI**
- 9. PARTE SPECIALE: REATI INFORTUNI SUL LAVORO**
- 10. PARTE SPECIALE: REATI TRIBUTARI**

PREMESSA

Il presente documento aggiorna e sostituisce il Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo ai fini del D.Lgs.231/01, in uso presso Ti Forma srl. Il documento aggiornato è frutto di un percorso che ha visto il coinvolgimento delle funzioni di responsabilità aziendali (Staff di Direzione), richiamato nel Piano Attività OdV 2019 e 2020 e nei verbali conservati agli atti. In particolare, con il Piano Attività 2019/2020, attraverso riunioni e audit, sono stati valutati gli elementi utili ai fini dell'aggiornamento dell'analisi dei rischi 231; aggiornato ed implementato i modelli dei flussi informativi vs. OdV ed avviato un confronto volto ad integrare in maniera sostanziale ed aggiornare le procedure organizzative già presenti nel Sistema di gestione per la qualità ISO 9001 con protocolli 231, obiettivo del MOG 231 fin dalla sua prima redazione. Di concerto con le Responsabili delle Unità produttive aziendali e come risulta nei verbali agli atti OdV, sono state individuate le procedure di qualità di interesse 231. Per ciascuna di queste, sono stati espressamente richiamati i riferimenti normativi al D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. e definiti specifici protocolli 231/invio di flussi informativi vs. OdV, richiamati nel presente Modello.

NORMATIVA: PRESUPPOSTI SOGGETTIVI ED OGGETTIVI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 regola le ipotesi di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi derivanti da reato.

Destinatari della norma sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società, nonché le associazioni anche prive di tale personalità, con la sola esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali non economici, e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1 cc. 2 e 3).

Ex art. 5: al fine della responsabilità dell'ente è necessario che l'autore dell'illecito sia una persona fisica che ha agito e operato nell'interesse e per conto dello stesso, avendo titolo per far ciò. In particolare, tali soggetti, per la lettera della legge, devono:

- a. Rivestire funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, ovvero operare una gestione o un controllo, anche di fatto, dell'ente o di una sua unità organizzativa (c.d. soggetti in posizione apicale);
- b. essere sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. soggetti in posizione subordinata).

La legge, tuttavia, pone nel contempo alcune importanti precisazioni.

La prima concerne il legame di fatto tra detti soggetti e *commissus delictus*: perché possa ascriversi all'ente una qualsivoglia forma, sia pur minima, di responsabilità, il reato deve tradursi per questo in un vantaggio effettivo e diretto, ovvero deve essere stato compiuto da costoro nel suo interesse¹.

La seconda precisazione (art. 5 c. 2) è l'esclusione della responsabilità dell'ente se chi ha compiuto il fatto costituente reato lo ha commesso nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

NORMATIVA: ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ

All'art. 6, il provvedimento contempla una forma di "esonero" da responsabilità per l'ente, se questo dimostra, in sede di procedimento penale per uno dei reati contemplati dal Decreto e compiuti dai soggetti in posizione apicale (di cui al precedente art. 5 c. 1), di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Trattasi dunque di una vera e propria disposizione "garantistica" posta a favore dell'ente, giacché impedisce all'amministratore disonesto di imputare oggettivamente, scaricandola, la colpa del fatto all'ente medesimo. Può infatti accadere che gli atti compiuti dai vertici di società o associazioni non esprimano la reale politica di queste.

L'ente dunque può dimostrare la propria estraneità rispetto al reato solo provando come sia stato il dirigente ad aver compiuto questo con dolo o colpa, avendo agito violando il Modello Organizzativo esistente. Non

¹ La legge utilizza la disgiuntiva "o" (nell'interesse o a vantaggio): si può infatti affermare che il soggetto può commettere il reato nell'interesse dell'aggregato associativo e tuttavia non arrecargli alcun vantaggio. Tuttavia, la responsabilità dell'ente medesimo andrà esclusa per l'espressa disposizione normativa di cui al c. 2 dello stesso art. 5 qualora il soggetto commetta il reato nell'esclusivo interesse proprio, seppure l'ente abbia indirettamente beneficiato di un vantaggio.

solo, ma dovrà dimostrare anche che il Modello medesimo era costruito in modo tale da essere violato solo in modo fraudolento.

Più compiutamente, soprattutto stando a quanto recita la norma, l'ente può evitare la responsabilità amministrativa provando:

- che il proprio organo dirigente ha, prima della commissione del reato², adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire il reato (c. 1 lett. a);
- di aver incaricato un organismo, interno ad esso, ma dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di vigilanza sull'osservanza, sul funzionamento e sull'aggiornamento dei modelli (c. 1 lett. b). Al successivo comma 4, tuttavia la legge precisa che, negli enti di piccole dimensioni, detti compiti possono essere assolti direttamente dall'organo dirigente;
- che il reato sia stato commesso eludendo volutamente il Modello (c. 1 lett. c);
- che non vi sia stata insufficiente vigilanza da parte dell'organismo (cioè che lo stesso abbia adempiuto diligentemente alle sue funzioni) (c. 1 lett. d).

Al comma 2, poi, il Legislatore chiarisce cosa debba intendersi per "Modello di organizzazione e di gestione" di cui in rubrica, e detta i requisiti indispensabili che questo deve possedere per adempiere alle funzioni per cui è stato concepito. Tali modelli costituiscono protocolli di norme comportamentali, finalizzati alla proceduralizzazione di tutte le attività che comportano un rischio di reato, ed alla definizione di un potere disciplinare interno per la violazione di queste regole. Essi possono anche essere predisposti dalle Associazioni rappresentative degli enti e sottoposti preventivamente al controllo del Ministero della Giustizia, di concerto con i ministeri competenti (c. 3).

L'art. 7 del Decreto disciplina l'esimente (ossia l'esclusione) della responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza, indi in posizione subordinata rispetto ai soggetti in posizione apicale.

In questo caso, l'ente è responsabile del reato solo se vi è stata carenza proprio negli obblighi di direzione e vigilanza. Tale carenza è tuttavia esclusa se è stato adottato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A differenza, però, di quanto disposto dal dettame normativo per le violazioni compiute da soggetti in posizione apicale, non spetta più all'aggregato associativo provare la conformità e il rigore dei modelli adottati ai fini dell'esclusione della sua responsabilità: in questo caso sarà l'accusa, nel corso del procedimento penale, a dover provare che l'ente non aveva accolto per tempo il Modello organizzativo richiesto.

In sintesi, dunque, il Modello di Organizzativo, di Gestione e Controllo ex art. 7 deve:

- essere idoneo a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (c. 3);
- essere sottoposto a verifica ciclica, nonché ad eventuale modifica qualora proprio in sede di test periodici si giunga alla scoperta di violazioni delle prescrizioni e mutamenti nella struttura organizzativa o nell'attività (c. 4, lett. a);
- essere completato da un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello" medesimo (c. 4, lett. b).

Il quarto ed ultimo fondamentale principio penalistico, recepito dal Decreto all'art. 8, è quello dell'autonoma responsabilità dell'ente rispetto all'autore materiale del reato.

Il Legislatore, dunque, per rendere il giudizio di imputazione soggettiva effettivo e compatibile con il principio di colpevolezza, ha introdotto una particolare forma di "colpa associativa", dovuta alla mancata adozione di modelli di organizzazione, di controllo e di comportamento volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati.

² Se questi modelli vengono adottati **dopo la commissione del reato** (ma con il limite ultimo della dichiarazione d'apertura del dibattito di primo grado), l'ente può beneficiare di una riduzione della sanzione (art. 12), ovvero della non applicazione delle misure interdittive (art. 17). Se vengono adottati **a dibattito iniziato**, l'ente, al massimo può ottenere la commutazione delle sanzioni interdittive in sanzioni pecuniarie.

Il fatto dunque che la responsabilità dell'ente sia disgiunta da quella dell'autore materiale del reato, comporta la logica conseguenza che l'ente medesimo sia ritenuto responsabile anche se l'artefice dell'illecito sia sconosciuto o non imputabile (perché, ad es., incapace di intendere o di volere) (c. 1 lett. a), sempre che costui sia inquadrabile nel novero delle persone che agiscono per l'aggregato associativo. L'ente, quindi, qualora venga ritenuto responsabile sul piano amministrativo, potrà essere giudicato passibile di sanzioni anche in via esclusiva, e comunque indipendentemente dalle vicende processuali del reus de facto³.

Logicamente, la responsabilità dell'ente, a differenza di quella che investirà la persona fisica, sarà soprattutto di natura patrimoniale. Questo, pertanto, risponderà con tutto il suo patrimonio o fondo comune, oltre che per il già contemplato caso di autore materiale identificato o imputabile.

NORMATIVA: LE SANZIONI APPLICABILI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 pone a carico dell'Ente nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) Sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) Sanzioni interdittive:
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) Confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- 4) Pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva (sanzione stigmatizzante). In particolare, per quanto attiene alle sanzioni pecuniarie ed alle sanzioni interdittive, si osserva quanto segue.

La sanzione pecuniaria (art. 10 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231) è sempre applicata in caso di responsabilità dell'ente dipendente da reato e viene adeguata alle sue condizioni economiche attraverso un sistema di commisurazione per quote (per un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) e graduato sulla base della gravità del fatto, del livello di responsabilità dell'ente e delle attività e provvedimenti adottati per eliminare le conseguenze dannose del reato commesso. Ad ogni quota è assegnato un valore determinato in base alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente, oscillante tra un minimo di Euro 258,00 ed un massimo di Euro 1.549,00 per ciascuna quota applicata.

Le sanzioni interdittive sono previste per ipotesi più gravi e nel caso in cui ricorra uno dei seguenti presupposti:

- L'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza quando, per tale ultima ipotesi, la commissione del reato-presupposto è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti presupposto di responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Esse non si applicano nei casi in cui l'art. 12 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede la riduzione della sanzione pecuniaria.

Come disposto dall'art. 14 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, nell'applicazione delle sanzioni interdittive devono essere seguiti questi criteri:

³ Ciò, ancorché la sede dell'accertamento della responsabilità dell'ente è il procedimento penale instaurato a carico della persona fisica, e quantunque lo stesso Decreto, all'art. 35, reciti testualmente che all'ente si applicano, per quanto compatibili, le stesse disposizioni processuali relative all'imputato, sancendo in tal modo l'equiparazione tra le due.

- a. Le sanzioni interdittive hanno per oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente;
- b. Il tipo e la durata della sanzione devono essere determinati in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed alla attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- c. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può essere limitato a determinati contratti ed a determinate amministrazioni;
- d. L'interdizione dall'esercizio dell'attività comporta la sospensione, la revoca delle autorizzazioni, licenze e simili funzionali allo svolgimento delle attività;
- e. Le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.
- f. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Gli articoli 15 e 45 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono la possibilità di nomina di un commissario giudiziale.

Gli articoli 53 e 54 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono il potere del giudice di disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca o il sequestro conservativo.

NORMATIVA: PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO E DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

La competenza a conoscere degli illeciti degli enti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (art. 36 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Il Pubblico Ministero, rilevato un reato-presupposto di responsabilità delle società e degli enti, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata società o ente e quindi acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, annota immediatamente nel registro di cui all'art. 335 del c.p.p. gli elementi identificativi dell'ente unitamente, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'Ente, il Pubblico Ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- a) è in posizione apicale;
- b) è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'art. 6 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nel secondo caso il Pubblico Ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

NORMATIVA: PRESUPPOSTI PER L'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 6, comma 1, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dispone che l'ente non risponde se prova che:

- 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 quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b.

L'esonero dalla responsabilità dell'ente viene sottoposto al giudizio di idoneità del modello che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

Il modello di organizzazione e di gestione, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così classificate:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (analisi del rischio e attività sensibili);
- b) predisporre specifici protocolli (procedure/ Manuale della Qualità/ Regolamenti) e sviluppare attività diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (controlli base da inserire nelle procedure, nei Regolamenti e nel Manuale della qualità);
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo (Regolamento Organismo di Vigilanza);
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo (Sistema sanzionatorio).

Le caratteristiche indicate dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 per la costruzione del Modello di organizzazione e gestione si riferiscono ad un sistema aziendale di gestione dei rischi detto "risk management".

NORMATIVA: TIPOLOGIA DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/01

Per quanto concerne le fattispecie criminosi recepite dal Decreto, la loro elencazione, così come prevista inizialmente dal Legislatore del 2001, si è andata, nel corso degli anni, sempre più dilatando e aggiornando.

Per l'elenco completo e aggiornato, si rinvia all'allegato 1 del presente documento.

NORMATIVA: ORGANISMO DI VIGILANZA - CARATTERISTICHE, FUNZIONI E COMPITI

In linea con le disposizioni del Decreto l'O.d.V. possiede le seguenti caratteristiche:

- Autonomia e Indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- Professionalità. L'O.d.V. ha competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- Continuità d'azione. L'O.d.V. svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e ne assicura l'aggiornamento costante; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Da un punto di vista generale, sono previste due tipi di attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati:

- vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati – verifiche su singoli atti);
- verificare affinché i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o l'opportunità di adeguare il Modello a nuove norme o nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati – verifiche sui processi).

In conseguenza di tali verifiche propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni perciò deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento relativo sia al Modello che alla struttura societaria del Gruppo.

Dal punto di vista operativo ha il compito di:

- effettuare interventi periodici, sulla base di un programma annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione, volti all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare vigilare:

- affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme;
- affinché i principi etici siano rispettati;
- sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto.
- segnalare eventuali **carenze/inadeguatezze** del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto e verificare che il Management provveda ad implementare le misure correttive;
- suggerire **procedure** di verifica adeguate, tenendo comunque sempre presente che la responsabilità di controllo delle attività è del Management;
- avviare **indagini interne** nel caso si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei reati;
- verificare periodicamente gli **atti societari** più significativi ed i **contratti** di maggior rilievo conclusi dalla società nell'ambito delle aree a rischio;
- promuovere iniziative per **diffondere la conoscenza** e l'effettiva comprensione del Modello tra i dipendenti, i collaboratori e i terzi che comunque abbiamo rapporti con la Società, predisponendo la **documentazione interna** (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione, necessari affinché il Modello possa essere compreso ed applicato;
- coordinarsi con i responsabili delle **varie funzioni aziendali** per il controllo delle attività nelle aree a rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione ecc.);
- richiedere **l'aggiornamento periodico della mappa dei rischi** e verificarne l'effettivo aggiornamento tramite verifiche periodiche mirate sulle attività a rischio. A tal fine l'O.d.V. deve ricevere da parte del management e degli addetti alle attività di controllo le eventuali situazioni che possono esporre la società al rischio di reato;
- raccogliere, elaborare e **conservare tutte le informazioni** rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.
- Curare **l'aggiornamento del Modello**, in conformità a quanto previsto dall'art.6, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello con cadenza minima annuale.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo. L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante le relazioni periodiche, a informare il vertice aziendale circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa a seguito delle modifiche come minimo annualmente. Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

Per il corretto svolgimento del proprio compito l'O.d.V. deve:

- avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, alle persone e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili;
- essere inoltre dotato di un budget adeguato alle attività necessarie al suo compito (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.), coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni aziendali interessate;

- emettere un regolamento che disciplini il calendario delle attività e le modalità relative alle riunioni e gestione delle informazioni.

TI FORMA SRL: ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E CONTROLLO

Pur essendo facoltativo, Ti Forma srl ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo, come previsto dal D.Lgs. 231/01, accompagnato da un Codice Etico, assicurando la massima correttezza e trasparenza nel perseguimento dei propri obiettivi e monitorando costantemente la regolarità della gestione che deve essere coerente con le finalità perseguite e estranea alla commissione dei reati previsti dal nostro ordinamento. Ciò al fine di tutelare l'immagine della Società e tutti gli interessi convergenti (soci, clienti e potenziali clienti del settore, dipendenti e terzi che vengano in contatto con la Società).

In attuazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione della Società e l'Amministratore Delegato hanno assunto l'incarico di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne ove necessario l'aggiornamento. La funzione primaria di controllo, aggiornamento e adeguamento del Modello viene affidata all'Organismo di Vigilanza, che svolge compiti di vigilanza e propone eventuali aggiornamenti confrontandosi costantemente con lo Staff di Direzione (cfr. allegato 3: macrostruttura/funzionigramma aziendale), come risulta nei verbali agli atti OdV. Il MOG 231 e sue eventuali modifiche e/o integrazioni vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione.

TI FORMA SRL: ORGANIGRAMMA

L'organigramma/funzionigramma aziendale, così come da modello di Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 costituisce allegato del Modello 231. In presenza di variazioni, lo Staff di Direzione le trasmette all'OdV, tramite il modello "flussi ad accadimento", ai fini della verifica della efficacia e della coerenza con il Modello 231.

TI FORMA SRL: MODELLO 231 VS. CODICE ETICO

I comportamenti dei dipendenti ed amministratori, di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o fornitori e delle altre controparti contrattuali della Società, devono conformarsi alle regole di condotta previste nel modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, allegato ed aggiornato dalla Società nella seduta del 21/07/2016.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, ed ha lo scopo di esprimere dei principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Amministratori, Consulenti, Fornitori e Partner.

Il Modello 231 e le integrazioni dello stesso operate sulle procedure del Sistema di Gestione della Qualità di interesse 231 rispondono invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

TI FORMA SRL: MAPPATURA DEI RISCHI E AREE/ATTIVITA' DA SOTTOPORRE A VIGILANZA 231

Si è proceduto ad una rilevazione e mappatura dei rischi riscontrati con specifico riferimento alle attività effettivamente svolte ed alle funzioni di fatto esercitate dagli organi societari, rilevando che i rischi di reato previsti dal Decreto che appaiono maggiormente significativi in Ti Forma srl sono classificabili nei seguenti:

- Reati informatici (marginale)
- Ricettazione, riciclaggio (marginale)
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (marginale)
- Reati contro la PA nella gestione di finanziamenti pubblici
- Reati societari
- Reati tributari

I rischi relativi ai reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, ai reati contro la personalità individuale, nonché ai reati di abuso di informazioni privilegiate, manipolazione del mercato ed ai reati transnazionali, sono solo teoricamente ipotizzabili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società e non richiedono pertanto la predisposizione di parti speciali e di apposite procedure finalizzate a prevenirne la commissione.

Le aree produttive e/o le attività a potenziale rischio di sensibilità per l'applicazione del D. Lgs.231/2001 vengono identificate in:

- Area Consulenze
- Area Formazione Finanziata e in house
- Valutazione fornitori e gestione Albo Fornitori
- Acquisizione prodotti e servizi. Acquisizione di prestazioni professionali
- Area Amministrazione

TI FORMA SRL: INTEGRAZIONE PROCEDURE SISTEMA DI GESTIONE QUALITA' ISO 9001 VS. MOG 231

Le procedure di qualità di interesse 231 individuate (allegato) sono:

- *PQ 4.2.1 – Preparazione emissione e gestione delle procedure e delle istruzioni operative;*
- *PQ 4.2.2 – Gestione e controlli dei documenti e delle registrazioni;*
- *PQ 6.2.1 – Gestione della formazione e addestramento;*
- *PQ 7.4.1. – Valutazione fornitori e gestione Albo Fornitori;*
- *PQ 7.4.2 – Acquisizione prodotti e servizi. Acquisizione di prestazioni professionali;*
- *PQ 7.5.3 – Rendicontazione della formazione finanziata;*
- *PQ 8.2.1 – Pianificazione ed effettuazioni degli audit interni*

In linea generale, le procedure di qualità di interesse 231 sono state allineate al funzionigramma aziendale e per ciascuna procedura è stato inserito tra i riferimenti normativi il D.Lgs.231/01. Nel caso di presenza di anomalie, criticità, non conformità e raccomandazioni di interesse 231 e/o modifiche alle stesse procedure, è stata prevista la trasmissione dei relativi report all'Organismo di Vigilanza con modello flussi ad accadimento.

Nello specifico, **per la PQ 4.2.1 – Preparazione emissione e gestione delle procedure e delle istruzioni operative** è stato previsto che, se l'OdV ravvisa la necessità di aggiornamento delle procedure e/o delle istruzioni operative per una maggiore aderenza al Modello 231, informa lo Staff di Direzione, che, una volta analizzate le osservazioni, apporterà le modifiche alle procedure.

Per la PQ 4.2.2 – Gestione e controlli dei documenti e delle registrazioni è stato previsto che eventuali inosservanze delle procedure aziendali, così come violazioni del Modello di Controllo e gestione 231, del Codice Etico, del DVR o qualsiasi altro fatto o circostanza che metta in evidenza una situazione di pericolo tale da rendere, anche potenzialmente, astrattamente realizzabili i reati presupposto indicati nel D.Lgs 231/01 devono essere comunicati, da parte dei responsabili di area, all'OdV tempestivamente e, comunque non oltre 10 giorni dalla data di accadimento. La comunicazione deve avvenire per email tramite il modello Doc. 1 - Flussi informativi ad accadimento o attraverso la piattaforma Whistleblowing per le segnalazioni di illecito.

Per la PQ 6.2.1 – Gestione della formazione e addestramento, per la formazione in materia 231/2001, l'OdV comunica annualmente allo Staff di Direzione gli argomenti da trattare. Lo Staff di Direzione comunica all'OdV i termini di predisposizione del piano annuale, in modo da poterlo integrare con gli argomenti 231. Lo Staff di Direzione informa l'OdV in caso di nuove assunzioni, al fine di prevedere adeguata informazione/formazione 231 per neo assunti. Lo Staff di Direzione trasmette tempestivamente all'OdV il piano e le sue eventuali modifiche in modo da consentirne un monitoraggio sulla sua attuazione in materia di formazione obbligatoria sulla sicurezza.

Per la PQ 7.4.1. – Valutazione fornitori e gestione Albo Fornitori, i possibili motivi di segnalazione di interesse 231, che dovranno essere comunicati all’OdV, da parte dei Responsabili Aree produttive aziendali, come segnalazione ad accadimento, sono:

- Violazione delle clausole 231 inserite nei contratti o a latere di ordini, offerte e preventivi.
- False attestazioni sul conflitto di interesse o sul possesso di requisiti dichiarati per l’ottenimento dell’incarico da parte di TF

L’esclusione o eventualmente le sanzioni operano anche nel caso di violazioni di clausole 231 per la quali è previsto, in base alla gravità, un sistema sanzionatorio. L’OdV, informato con apposite segnalazioni ad accadimento di tali violazioni delle clausole 231, istruisce il procedimento e formula la sua proposta di sanzione allo Staff di Direzione che deve motivare in ordine all’eventuale non accoglimento. L’OdV ne darà atto nei proprio verbali.

Per la PQ 7.4.2 – Acquisizione prodotti e servizi. Acquisizione di prestazioni professionali, è previsto che il conferimento di incarico per prestazioni professionali dovrà conformarsi al Modello di Gestione Organizzazione e Controllo Gestionale di cui al D.Lgs. 231/2001 e relativo Codice Etico e all’accettazione da parte dell’incaricato delle conseguenze sanzionatorie previste nel Codice sanzionatorio.

Per la PQ 7.5.3 – Rendicontazione della formazione finanziata, è stato previsto che eventuali osservazioni o non conformità rilevate nel corso degli audit dell’Ente finanziatore e aventi valenza in ambito 231 devono essere comunicati all’OdV tempestivamente e comunque non oltre 10 giorni dalla data di accadimento. La comunicazione è a cura del responsabile di BU Formazione finanziata e deve avvenire per email tramite il modello Doc. 1 - Flussi informativi ad accadimento

Per la PQ 8.2.1 – Pianificazione ed effettuazioni degli audit interni, è stato previsto che eventuali osservazioni o non conformità rilevate nel corso dell’audit interno e aventi valenza in ambito 231 devono essere comunicati all’OdV tempestivamente e comunque non oltre 10 giorni dalla data di accadimento. La comunicazione, a cura del Responsabile Operativo della Qualità, deve avvenire per email tramite il modello Doc. 1 - Flussi informativi ad accadimento.

In generale, attraverso i Flussi informativi trimestrali, lo Staff di Direzione/Responsabile Operativo di Qualità trasmette all’Organismo di Vigilanza il report riepilogativo delle Procedure di Qualità laddove modificate, in modo da consentire di valutare eventuali effetti e/o interventi sulle Procedure di interesse 231.

TI FORMA SRL: STRUMENTI DI VIGILANZA 231

L’Organismo di Vigilanza dispone di diverse linee di reporting:

- flussi informativi periodici trimestrali (da Staff di Direzione a OdV)
- flussi informativi ad accadimento (da Staff di Direzione a OdV)
- flussi annuali (bilancio/SLL) – da Direzione/amministratore Delegato vs. OdV
- Piano Annuale di Vigilanza (da OdV vs Consiglio di Amministrazione – presa d’atto)
- Relazione annuale attività OdV (da OdV vs Consiglio di Amministrazione – presa d’atto)
- Invio semestrale verbali OdV (da OdV vs. Amministratore Delegato)

I modelli dei flussi informativi vs. OdV vengono periodicamente aggiornati in presenza di modifiche normative in materia 231 e conseguenti aggiornamenti dei protocolli di vigilanza 231.

La Direzione e le Aree di produzione Consulenza e Formazione Finanziata e in house sono sottoposte a verifiche ex post tramite comunicazioni trimestrali, ad accadimento, dietro segnalazioni, annuali da inviare all’Organismo di Vigilanza. Rispetto a queste l’OdV svolge riunioni periodiche, audit e/o controlli a campione.

Rispetto all’Area Amministrazione, le procedure in uso in Ti Forma srl garantiscono precisi meccanismi di controllo, idonei ad individuare tempestivamente eventuali comportamenti o situazioni a rischio, prevenendo e reprimendo azioni che possano sfociare nella commissione dei reati indicati nel Decreto. In particolare:

- Il sistema di deleghe fissato da TI FORMA, disciplinando in maniera puntuale i poteri di firma (sia singola, sia congiunta), costituisce un primo meccanismo di controllo e garantisce le specifiche responsabilità in termini di riesame delle offerte e dei contratti.
- I pagamenti sono inderogabilmente accentrati presso un unico ufficio e possono avvenire, per quanto riguarda le fatture, transitando attraverso uno specifico sistema informativo aziendale (TQ) e attraverso sistemi pagamento tracciabili, sotto la responsabilità dell'Amministratore Delegato.
- Il processo di fatturazione passiva è stato proceduralizzato, con la creazione di un sistema di protocollazione contabilità informatizzato (datato, numerato e codificato per tipologia di documento, imputazione di area produttiva), integrato con sistema informativo aziendale (TQ) ed inviato periodicamente, insieme alla relativa documentazione, allo Studio professionale per la tenuta della Contabilità con cui Ti Forma srl ha contratto in essere.
- Il processo di fatturazione attiva è anch'esso integrato con il sistema informativo aziendale (TQ) e dal 2021 sarà sottoposto a vigilanza 231 per rischio reati tributari da parte dell'OdV, attraverso controlli a campione sulla completezza dei dati per emissione fattura (determina/oda) e assolvimento obblighi sulla tracciabilità dei flussi finanziari.

Con l'articolo 3, comma 5 della L. 186 del 2014, l'autoriciclaggio viene introdotto nel novero delle fattispecie presupposto ex D.Lgs. 231/2001, estendendo ulteriormente il già nutrito elenco di reati la cui commissione da parte dei soggetti apicali della Società o dei sottoposti alla direzione degli stessi può far scaturire la responsabilità amministrativa dell'Ente. Il nuovo reato va ad integrare l'esistente articolo 25-octies del "Decreto 231", che già prevedeva i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. Da questo punto di vista, particolare rilevanza rivestono i flussi connessi a operazioni di natura non ordinaria, quali ad esempio operazioni di aumento di capitale, anche mediante conferimento, di finanziamento da parte di soci o di terze parti non bancarie, ecc.

L'analisi dei rischi ha evidenziato la necessità di formalizzare in maniera puntuale le funzioni e le procedure che riguardano il settore contratti/Amministrazione, che coinvolge in modo trasversale, data l'organizzazione di Ti Forma srl, tutte le aree aziendali: la contrattualistica è, infatti, sotto la responsabilità delle Aree di produzione; la fatturazione attiva e passiva, sotto la responsabilità dell'ufficio Amministrazione.

Poiché si tratta di ambiti a rischio lordo di commissione reati di ambito 231 non irrilevante, ne discende la necessità di porre in essere specifiche attività di controllo (Risk Management), attraverso attività di audit del settore amministrazione e introduzione di un protocollo per la gestione di risorse finanziarie e il contenimento del rischio di riciclaggio.

TI FORMA SRL: INFORMAZIONE / FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE

Per quanto riguarda la formazione 231, come recepito nella PQ 6.2.1 – *Gestione della formazione e addestramento*, l'OdV segnala annualmente allo Staff di Direzione le necessità di formazione/aggiornamento. Lo Staff di Direzione le recepisce nel Piano annuale Formazione del personale ed informa OdV in caso di nuove assunzioni, al fine di procedere con la relativa formazione in materia 231.

Il personale dipendente è informato della nomina e ruolo dell'Organismo di Vigilanza e sull'obbligo di segnalazione, di qualsiasi violazione o sospetto di violazione del presente Modello, anche informale o tramite piattaforma conforme alla normativa whistleblowing disponibile presso Ti Forma srl.

TI FORMA SRL: SISTEMA DISCIPLINARE

1. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI – SOGGETTI IN POSIZIONE SUBORDINATA

Il sistema disciplinare, compatibile con le previsioni dello Statuto dei Lavoratori (Legge 30 maggio 1970, n. 300) e del CCNL, è stata adottato tenendo conto delle previsioni del D.Lgs. 231/01.

In relazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e in particolare ai sensi dell'art. 7, quarto comma, lettera b), i lavoratori/lavoratrici che incorrono nella violazione degli obblighi ivi previsti sono soggetti a sanzioni disciplinari – oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione – ai

sensi delle norme di legge e contrattuali, del Modello di organizzazione e gestione e del Codice etico adottato dall'associazione – e nel rispetto dei criteri di proporzionalità stabiliti nel presente codice disciplinare.

Nel Modello si riferisce espressamente alle categorie di fatti sanzionabili, così come previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari vigenti in TI FORMA e richiamati dal CCNL, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO Il lavoratore che:
 - a. violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione al O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".
- 2) Incorre nel provvedimento della MULTA Il lavoratore che:
 - a. violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.
- 3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE Il lavoratore che:
 - a. nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di TI FORMA arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della Società stessa, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni di TI FORMA o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".
- 4) Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE (laddove applicabile in concreto) O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO Il lavoratore che:
 - a. adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto al punto 1,3,4,5,7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione
- 5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO Il lavoratore che:
 - a. adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda ai sensi di quanto previsto ai punti 4,5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in TI FORMA, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V.

2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI (LADDOVE PRESENTI)

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DIRETTORE (LADDOVE NOMINATO)

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori del Consiglio di Amministrazione e del Direttore (laddove nominato), l'O.d.V. informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEI AI FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E CONSULENTI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Il Contratto o lettera d'incarico dovrà contenere la seguente clausola:

Obbligo di rispettare il Modello Organizzativo ex Dlgs 231/01 ed il Codice Etico e Manleva.

[Controparte] è a conoscenza che la nostra organizzazione ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, con i relativi Codice Etico e Sistema Disciplinare, che dichiara di aver letto dal sito aziendale e che dichiara di aver compreso. [Controparte] aderisce ai principi al succitato Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, e le procedure e, in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D. Lgs 231/01 e sue successive modifiche ed integrazioni e riportate nel predetto Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si impegna altresì a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione ed i Protocolli comportamentali previsti dalla nostra organizzazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed allegati al presente contratto. La violazione delle regole previste dai sopraccitati documenti rappresenterà grave inadempimento contrattuale.

[Controparte] manleva fin d'ora la nostra organizzazione per eventuali sanzioni o danni dovessero derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopraccitati documenti da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori.

Contestazioni e Clausola Risolutiva.

Qualora [Controparte], o suoi eventuali collaboratori, violi i precetti citati nel punto precedente, nonché in caso di commissione di reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori, la nostra organizzazione contesterà le violazioni e potrà eventualmente risolvere il presente contratto con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata a.r. o PEC. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione. La nostra organizzazione potrà inoltre agire per il risarcimento di eventuali danni patiti o patienti.

Conflitto di interesse

L'incaricato con la sottoscrizione della presente dichiara, sotto la propria responsabilità ad ai sensi e agli effetti degli artt. 47 e 76 del d.P.R. 28.12.2000 n.445 l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse.

Si richiama quanto già espresso in merito a PQ 7.4.1. – *Valutazione fornitori e gestione Albo Fornitori.*

CONCLUSIONI

Il presente documento viene trasmesso ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai dipendenti della Società, ai fini del rispetto delle procedure ivi previste e del Codice Etico allegato.

I fornitori, i consulenti sono informati circa l'esistenza del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, con clausola espressa presente nei modelli di incarico/fornitura, comunque consultabili sul sito internet (www.tiforma.it).

Per quanto non espressamente previsto dal presente documento, si fa rinvio all'atto costitutivo, allo statuto e ad altra documentazione societaria.

Allegato 1

Elenco dei reati presupposto (aggiornato al 05/09/2020)

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**Art. 24 D. Lgs.231/2001**) [Articolo modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (**Art. 24-bis D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n.48/2008; modificato dal D.Lgs.n.7 e 8/2016 aggiornato alla Legge di conversione n. 133 del 18.11.2019]
- Delitti di criminalità organizzata (**Art. 24-ter D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016]
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio (**Art. 25 D.Lgs.231/2001**) [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**Art. 25-bis D.Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n.409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]
- Delitti contro l'industria e il commercio (**Art. 25-bis.1 D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari (**Art. 25-ter D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n.190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. n.38/2017]
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (**Art. 25-quater D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (**Art. 25-quater.1 D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Delitti contro la personalità individuale (**Art. 25-quinquies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n.228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017]
- Reati di abuso di mercato (**Art. 25-sexies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (**Art. 25-septies D.Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**Art. 25-octies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**Art. 25-novies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L.n. 99/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**Art. 25-decies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Reati ambientali (**Art. 25-undecies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**Art. 25-duodecies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012]
- Razzismo e xenofobia (**Art. 25-terdecies D. Lgs.231/2001**) - [Articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni]
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**Art. 25-quaterdecies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dall' Art. 5 della Legge n. 39 del 03 maggio 2019]

- Reati tributari (**Art. 25-quinquiesdecies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Contrabbando- Diritti di confine (**Art. 25-sexiesdecies D. Lgs.231/2001**) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Delitti tentati (**Art. 26 D. Lgs.231/2001**)
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (**Art. 12, Legge n. 9/2013**) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- Reati transnazionali (**Legge n.146/2006** modificata dalla L.n.236 /2016) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]