



TEMPI MODERNI S.p.A.

Agenzia per il Lavoro

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Rev.08 del 20/10/2023

Pag. 1 di 49

+39 081 562 82 60

Tempi Moderni S.p.a.
Agenzia per il Lavoro
Via Immacolata di Lourdes, 29
31015 Conegliano (TV)

P.IVA: 04330930266

info@tempimodernilavoro.it
www.tempimodernilavoro.com





INDICE

PARTE GENERALE

1. **PREMESSA**

pag. 4

1.1 *Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione*

pag. 4

1.2 *Definizioni*

pag. 4

2. **IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

pag. 6

2.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni*

pag. 6

2.2 *L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" come supporto alla responsabilità amministrativa*

pag. 25

3. **LA "231" IN TEMPI MODERNI S.p.A.**

pag.27

3.1 *Gli Obiettivi e la Funzione*

pag.30

3.2 *Parte Generale e Parte Speciale*

pag.32

3.3 *Adozione del Modello*

pag.32

3.4 *Modifiche ed Integrazioni del Modello*

pag.33

4. **CONTROLLI INTERNI ED ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)**

pag.34

4.1 *Identificazione dell'Organismo di Controllo Interno*

pag.34

4.2 *Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV)*

pag.36

4.3 *Reporting dell'OdV agli Organi Societari*

pag.38

4.4 *Comunicazioni verso l'ODV*

pag.38

5. **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

pag.40

Pag. 2 di 49

+39 081 562 82 60





5.1. Principi generali

pag.40

5.2. Informativa ai Collaboratori Interni

pag.40

5.3. Obblighi di Vigilanza

pag.41

6. SISTEMA DISCIPLINARE

pag.41

6.1. Principi Generali

pag.41

6.2. Sanzioni per i Dipendenti

pag.41

6.3. Sanzioni per i Collaboratori

pag.43

7.MISURE DI TUTELA PER INOSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

pag.44

7.1. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

pag.44

8. VERIFICHE PERIODICHE

pag.44

9. MODELLO E CODICE ETICO

pag.44

10. REGOLAMENTO ODV

pag. 45





PREMESSA

1.1.Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione

Nel contesto generale delle attività inerenti il proprio sistema di Direzione ed a seguito dell'estensione del regime di responsabilità amministrativa a nuove fattispecie di reato come si leggerà in seguito) Tempi Moderni S.p.A. ha deciso di redigere ed approvare il proprio modello di organizzazione e di gestione Ex Lege 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i..Il Decreto prevede un meccanismo di salvaguardia per l'Azienda che abbia adottato un Modello di organizzazione idoneo a prevenire gli stessi reati. Il modello si ispira ai principi ed ai precetti contenuti nel Codice Etico di Autodisciplina ed al Sistema di Qualità ISO EN 9001/2008, poi ISO UNI EN 9001/2015 (da Luglio 2018) adottato il 22 settembre 2013. Ha risposto alle seguenti esigenze:

- Ha individuato le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati; ha predisposto specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- Ha individuato modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Ha previsto obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- Ha introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei Dipendenti e dei Collaboratori delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

1.2.Definizioni Modello 231/2001

Per sintesi si introducono i termini e le definizioni che si riferiscono alle parti del Modello con il significato attribuito.

Area a Rischio: l'area di attività di TEMPI MODERNI S.p.A., nel cui ambito risulta profilarsi il rischio di commistione dei reati.





CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati alla Società.

Clienti: i Clienti di TEMPI MODERNI S.p.A.

Codice Etico di Autodisciplina: il Codice Etico di Autodisciplina adottato dalla Società ed approvato dalla Direzione.

Collaboratori esterni: tutti i collaboratori esterni globalmente considerati, quali i Partner e i Fornitori.

Collaboratori Interni: i soggetti che hanno rapporti di collaborazione professionale con TEMPI MODERNI S.p.A. e che operano all'interno della struttura, (a titolo esemplificativo e non esaustivo dipendenti, collaboratori a progetto, stagisti, tirocinanti).

Esponenti Aziendali: Amministratori e Sindaci.

TEMPI MODERNI S.p.A. con sede legale a Conegliano, Via Immacolata di Lourdes, 29 31015.

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Organi Sociali: Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al costante aggiornamento.





P.A.: la Pubblica Amministrazione e con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

PARTE SPECIALE: l'insieme dei principi generali e procedurali specifici, cui i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con Tempi Moderni, sono tenuti ad attenersi per la corretta applicazione del Modello.

Partner: eventuali controparti contrattuali che cooperano nelle aree a rischio.

Reato: la fattispecie di reato alla quale si applica la disciplina prevista dal Decreto.

Responsabile Interno: soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina dall'Amministratore Delegato, la responsabilità individuale o condivisa con altri per le operazioni nelle aree a rischio.

Stakeholder (portatore di interesse): tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con Tempi Moderni S.p.A., come gli Azionisti, i Clienti, i Lavoratori Somministrati, i Fornitori e i Partner, ed in generale tutti quei Soggetti, i cui interessi potrebbero condizionare o essere condizionati dagli effetti delle attività di Tempi Moderni S.p.a.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “**Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300**” il Legislatore ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ed alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito, quali la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione – anch’essa firmata a Bruxelles – il 26 maggio 1997 sulla





lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti Funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 in materia di lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

2.1 Il regime di Responsabilità Amministrativa previsto a carico delle

Persone Giuridiche, Società ed Associazioni

Con il Decreto è entrato in vigore nell'ordinamento italiano **un regime di Responsabilità Amministrativa** (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Società per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio delle stesse da Persone Fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle Società stesse, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto l'organizzazione della Società stessa, nonché da Persone Fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della Persona Fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La dimensione applicativa della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali le Società che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

L'elenco dei reati previsti è ampio ed in continua evoluzione.

E' possibile distinguerli in 2 categorie:

- 1) **Reati trasversali o generici** – validi per tutte le Aziende;
- 2) **Reati aziendali** che dipendono dal proprio settore di azione ed operatività

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico delle società, il Decreto all'atto della sua prima approvazione (artt. 24 e 25), si riferiva solo ad una serie di reati commessi nei rapporti con la P.A., e precisamente:

Pag. 7 di 49

+39 081 562 82 60





- Malversazione ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis c.p.);
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 ter c.p.);
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 ter c.p.)
- La legge 23 novembre 2001, n. 409 (di conversione del Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, recante “Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolarizzazione e di altre operazioni finanziarie”), ha introdotto, all'art. 4, un nuovo articolo al decreto (l'art. 25 bis) relativo ai delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, e precisamente:
- ✓ Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - ✓ Alterazione di monete (art. 453 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 o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - ✓ Uso di valori di bollo contraffatti o alterati.





Successivamente all'art. 3 del decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25 ter del Decreto, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche nei confronti dei cd. Reati societari, così come configurati dal citato D.lgs. n. 61/2002 e, più di recente, anche dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 (cd: Legge sulla tutela del Risparmio). Tali reati societari, come configurati dall'art. 3 del citato D.lgs. 61/2002 e dall' art. 3 della citata legge 262/2005, sono i seguenti:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 173 bis TUF);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 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 sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Ammessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Successivamente, l'art 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, ha introdotto l'art 25 quater, il quale – ha ampliato il catalogo dei reati cui si applica il Decreto – prevedendo la punibilità della Società per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, e precisamente:

- Associazioni sovversive (art.270 ter c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270 c.p.);

Pag. 9 di 49

+39 081 562 82 60





- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater 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.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione artt. 304 e 305 c.p.);
 - Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 – 307 c.p.);
 - Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali (consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni 70 e 80, volta a combattere il terrorismo);
 - 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, in base al quale commette un reato ai sensi della citata Convenzione 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;
- a) Qualsiasi altro atto diretto a causarne 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 una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa. Perché un atto costituisca uno dei suddetti reati non è necessario che i fondi siano effettivamente utilizzati per compiere quanto descritto alle lettere (a) e (b). Commette ugualmente reato chiunque tenti di commettere i reati sopra previsti.
- Commette altresì un reato chiunque:
- (a) Prenda parte in qualità di complice al compimento di un reato di cui sopra;
 - (b) Organizzi o diriga altre persone al fine di commettere un reato di cui sopra;
 - (c) Contribuisca al compimento di uno o più reati di cui sopra con un gruppo di persone che agiscono con una finalità comune. Tale contributo deve essere intenzionale e:





- (I) Deve essere compiuto al fine di facilitare l'attività o la finalità criminale del gruppo, laddove tale attività o finalità implicino la commissione del reato; o
- (II) Deve essere fornito con la piena consapevolezza che l'intento del gruppo è di compiere un reato.

Ancora, l'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228 (recante "Misure contro la tratta di persone"), ha introdotto nel corpus del Decreto l'art. 25 quinquies che prevede l'applicazione di sanzioni amministrative agli Enti per la commissione di delitti contro la personalità individuale e precisamente:

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quarter c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

La Legge Comunitaria 2004 (Legge 18 aprile 2005, n. 62) ha poi inserito nel Decreto il nuovo art. 25 seies che ha esteso la Responsabilità Amministrativa degli Enti ai nuovi reati di abuso di informazione privilegiate e manipolazione del mercato previsti dagli artt. 184 e 185 del Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (in seguito "Tuf") ed ha inerito, altresì, nel citato D.Lgs, n. 58/1998 il nuovo art. 187 quinquies che prevede un'autonoma responsabilità amministrativa degli Enti per i nuovi illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni del mercato previsti dagli art. 187 bis e 187 ter del Tuf, come modificati relativamente alle sanzioni dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, e precisamente:

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187 bis del TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187 ter del TUF).





Si deve all'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n.7 l'introduzione nel Decreto dell'art. 25 quater. 1.il quale ha incluso nell'elenco dei reati –anche le Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

Ancora, con la Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la Responsabilità Amministrativa degli Enti è stata estesa, ai sensi dell'art. 10, ai seguenti reati, purché commessi a livello transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art.377 bi c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater d.p.r. 23 Gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzato al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 Ottobre 1990, n. 309);
- Disposizione contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, del D.lgs. 25 luglio 1998 n. 286)

Ai sensi dell'art. 3 della Legge 16 marzo 2006 n. 146, si considera “transnazionale” il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: Sia commesso in più di uno Stato;

- Ovvero sia commesso in uno stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- Ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno stato;
- Ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.





L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 (recante “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”) ha introdotto nel Decreto l'art. 25 septies, poi sostituito ad opera dell'art. 300 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (emanato in attuazione dell'art. 1 della citata Legge n. 123/2007), che prevede la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati di

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) commessi in violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Successivamente, il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 di recepimento della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, ha inserito nel Decreto, ai sensi dell'art. 63 comma 3, l'art. 25 octies che ha esteso l'elenco dei reati – presupposto a:

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.).

Si rileva che i reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita sono rilevanti sia se commessi a livello nazionale sia qualora le attività che hanno generato i beni da riciclare si siano svolte nel territorio di un altro Stato comunitario o di un Paese extracomunitario. La Legge 18 marzo 2008, n. 48 (recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno”) ha inserito nel corpus del Decreto l'art. 24 bis, che ulteriormente ha steso il catalogo dei reati – presupposto introducendo le seguenti fattispecie:

- Falsità di un documento informatico (art. 49 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.);

Pag. 13 di 49

+39 081 562 82 60





- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 636 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

Successivamente la Legge 15 luglio 2009 n. 94 recante “Disposizioni in materia di sicurezza pubblica”, ha previsto all’art. 2 comma 29, l’introduzione dell’art. 24-ter nel corpus del Decreto, titolato delitti di criminalità organizzata, ove sono contemplate le seguenti diverse fattispecie penali afferenti e soprattutto ai reati associativi. Tra questi si segnalano, in particolare:

- Il delitto di associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Le associazioni di tipo mafioso anche straniere;
- Lo scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. n. 309/1990);
- Il sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c. p.).

La legge 23 luglio 2009, n. 99, recante “Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”, ha poi introdotto ulteriori nuove categorie di reato nell’ambito applicativo del Decreto, sotto i seguenti diversi profili, tutti particolarmente rilevanti: contraffazione, delitti contro l’industria e il commercio, tutela del diritto d’autore.

In materia di contraffazione la Legge n. 99/2009, ampliando quelli già previsti dall’art. 25 bis del Decreto, ha introdotto i seguenti reati:

Pag. 14 di 49

+39 081 562 82 60





- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Per quanto concerne i delitti contro l'industria e il commercio, la Legge n. 99/2009 ha introdotto nel corpus del Decreto l'art. 25 -bis.1 (rubricato, appunto, "Delitti contro l'industria e il commercio") che contempla le seguenti fattispecie di reato:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quatercod. c.p.).

La sopra richiamata Legge n. 99/2009 ha introdotto nel Decreto un ulteriore articolo, il 25-novies (rubricato "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"), il quale contempla le seguenti fattispecie di reato (previste dalla legge 22 aprile 1941, n. 633 recante "**Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio**", di seguito anche "**LdA**"):

- Illecita immissione in un sistema di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171, co. 1, lett. A -bis, LdA);





- Abusiva duplicazione di programmi per elaboratore, abusiva importazione, distribuzione, vendita, detenzione, concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, rimozione arbitraria o elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori al fine di trarne profitto (art. 171 bis, co. 1, LdA);
- Abusiva riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati ovvero abusiva estrazione o reimpiego della banca di dati o, ancora, abusiva distribuzione, vendita o concessione in locazione di una banca di dati al fine di trarne profitto (art. 171 bis, co. 2, LdA);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (art. 171 ter LdA);
- Illecita importazione, distribuzione, vendita di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE;
- Abusiva produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modificazione, utilizzo per uso pubblico e privato, a fini fraudolenti, di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies LdA).

La Legge 3 agosto 2009, n. 116, ha poi introdotto nel corpus del Decreto l'art. 25 -decies, con conseguente responsabilità degli enti anche in relazione al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis C.P.).

Con D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (di attuazione delle direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa

Pag. 16 di 49

+39 081 562 82 60





all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni) è stato introdotto nel Decreto l'art. 25 -undecies, con conseguente responsabilità degli enti anche in relazione a taluni reati ambientali tra i quali il danneggiamento di habitat (art. 733-bis C.P.), l'apertura o scarico di acque reflue industriali (D.Lgs. n. 152/2006, art. 137), la gestione di rifiuti non autorizzata e il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n. 152/2006, art. 256 e artt. 259 e 260), l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257), e ancora la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (Legge n. 549/1993, art. 3) nonché lo scarico di sostanze inquinanti provocato da natanti (D.Lgs. n. 202/2007 recante Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni).

Il D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 (recante attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ha, poi, inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) ha introdotto due nuove fattispecie di reato:

- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quaterc.p.), confluito nell'art. 25 del D.Lgs. n. 231/01;
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), confluito nell'art. 25-ter del D.Lgs. n. 231/01.

La Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" ha modificato in maniera significativa il D. Lgs. 152/06, introducendo nel Codice Penale un lungo elenco di reati ambientali e buona parte di questi sono reati presupposto per la responsabilità amministrativa d'impresa: per cui è stato modificato l'articolo 25-undecies del D. Lgs. 231/01, con data di entrata in vigore 29 Maggio 2015.

La Legge 27 maggio 2015 n° 69, all'articolo 12, ha introdotto alcune modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai reati societari, che prevedono la

Pag. 17 di 49

+39 081 562 82 60





modifica ed integrazione dell'articolo 25-ter del D. Lgs.231/01, con data di entrata in vigore il 14 giugno 2015.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato- ha integrato l'articolo 6 del D.lgs 231/2001 prevedendo le seguenti disposizioni:

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

Il D.LGS 101/2018 “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché' alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla





protezione dei dati) ha riscritto l'art. 167 del Codice della privacy (D.lgs. 30 giugno 2003, n.196) che attualmente prescrive quanto segue:

Trattamento illecito di dati

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre per sé o per altri profitto ovvero di arrecare danno all'interessato, operando in violazione di quanto disposto dagli articoli 123, 126 e 130 o dal provvedimento di cui all'articolo 129 arreca nocimento all'interessato, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e sei mesi.
 2. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre per sé o per altri profitto ovvero di arrecare danno all'interessato, procedendo al trattamento dei dati personali di cui agli articoli 9 e 10 del Regolamento in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 2-sexies e 2-octies, o delle misure di garanzia di cui all'articolo 2-septies ovvero operando in violazione delle misure adottate ai sensi dell'articolo 2-quinquiesdecies arreca nocimento all'interessato, è punito con la reclusione da uno a tre anni.
 3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la pena di cui al comma 2 si applica altresì a chiunque, al fine di trarre per sé o per altri profitto ovvero di arrecare danno all'interessato, procedendo al trasferimento dei dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale al di fuori dei casi consentiti ai sensi degli articoli 45, 46 o 49 del Regolamento, arreca nocimento all'interessato.
 4. Il Pubblico Ministero, quando ha notizia dei reati di cui ai commi 1, 2 e 3, ne informa senza ritardo il Garante.
 5. Il Garante trasmette al pubblico ministero, con una relazione motivata, la documentazione raccolta nello svolgimento dell'attività di accertamento nel caso in cui emergano elementi che facciano presumere la esistenza di un reato. La trasmissione degli atti al pubblico ministero avviene al più tardi al termine dell'attività di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al presente decreto.
 6. Quando per lo stesso fatto è stata applicata a norma del presente codice o del Regolamento a carico dell'imputato o dell'ente una sanzione amministrativa pecuniaria dal Garante e questa è stata riscossa, la pena è diminuita.
- Sono poi stati introdotti gli artt. 167 bis e 167 ter, che introducono le fattispecie di "Comunicazione e diffusione illecita di dati personali oggetto di trattamento su larga scala" e di "Acquisizione fraudolenta di dati personali oggetto di trattamento su larga scala".

Art. 167 bis Comunicazione e diffusione illecita di dati personali oggetto di trattamento su larga scala

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque comunica o diffonde al fine di trarre profitto per sé o altri ovvero al fine di arrecare danno, un archivio automatizzato o una parte sostanziale di

Pag. 19 di 49

+39 081 562 82 60





esso contenente dati personali oggetto di trattamento su larga scala, in violazione degli articoli 2-ter, 2-sexies e 2-octies, è punito con la reclusione da uno a sei anni.

2. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine trarne profitto per sè o altri ovvero di arrecare danno, comunica o diffonde, senza consenso, un archivio automatizzato o una parte sostanziale di esso contenente dati personali oggetto di trattamento su larga scala, è punito con la reclusione da uno a sei anni, quando il consenso dell'interessato è richiesto per le operazioni di comunicazione e di diffusione.

3. Per i reati di cui ai commi 1 e 2, si applicano i commi 4, 5 e 6 dell'articolo 167.

Art. 167 ter Acquisizione fraudolenta di dati personali oggetto di trattamento su larga scala

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine trarne profitto per sè o altri ovvero di arrecare danno, acquisisce con mezzi fraudolenti un archivio automatizzato o una parte sostanziale di esso contenente dati personali oggetto di trattamento su larga scala e' punito con la reclusione da uno a quattro anni.

2. Per il reato di cui al comma 1 si applicano i commi 4, 5 e 6 dell'articolo 167.

Nel nuovo art. 168, accanto alla fattispecie di "falsità nelle dichiarazioni al Garante" già punita con reclusione da sei mesi a tre anni viene aggiunta quella di "interruzione dell'esecuzione dei compiti o dell'esercizio dei poteri del Garante" con autonoma sanzione fino a un anno di reclusione.

Art. 168 Falsità nelle dichiarazioni al Garante e interruzione dell'esecuzione dei compiti o dell'esercizio dei poteri del Garante

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in un procedimento o nel corso di accertamenti dinanzi al Garante, dichiara o attesta falsamente notizie o circostanze o produce atti o documenti falsi, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

2. Fuori dei casi di cui al comma 1, è punito con la reclusione sino ad un anno chiunque intenzionalmente cagiona un'interruzione o turba la regolarità di un procedimento dinanzi al Garante o degli accertamenti dallo stesso svolti.

Il c.d. Decreto Fiscale (D.L. 124/2019, come convertito con L. 157/2019), ha introdotto un ampio numero di reati tributari nel catalogo dei reati presupposto con un nuovo art. 25-quinquiesdecies, co. 1, D.Lgs. 231/2001:

- dichiarazione fraudolenta di cui all'art. 2, co. 1 (sanzione pecuniaria fino a 500 quote), all'art. 2, co. 2-bis (sanzione pecuniaria fino a 400 quote) e all'art. 3 (sanzione pecuniaria fino a 500 quote) D.Lgs. 74/2000;





- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'art. 8, co 1 (sanzione pecuniaria fino a 500 quote) e all'art. 8, co. 2-bis (sanzione pecuniaria fino a 400 quote), D.Lgs. 74/2000;
- occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'art. 10 D.Lgs. 74/2000 (sanzione pecuniaria fino a 400 quote);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte di cui all'art. 11 D.Lgs. 74/2000 (sanzione pecuniaria fino a 400 quote).

Il Decreto Fiscale ha inoltre previsto:

- una circostanza aggravante all'art. 25-quinquiesdecies, co. 2, D.Lgs. 231/2001 (con aumento della sanzione pecuniaria fino a un terzo) per il caso in cui l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità dall'illecito;
- l'applicazione delle sanzioni interdittive richiamate all'art. 25-quinquiesdecies, co. 3, D.Lgs. 231/2001 (che richiama l'art. 9, co. 2, lett. c), d), ed e)), ossia: il divieto di contrattare con la PA (salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In ultimo con il D.Lgs. 75/2020 inserisce proprio all'interno dell'art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001 l'introduzione di un nuovo comma 1-bis, che prevede quali ulteriori reati presupposto le fattispecie di:

- dichiarazione infedele ex art. 4 D.Lgs. 74/2000 (sanzione pecuniaria fino a 300 quote);
- omessa dichiarazione ex art. 5 D.Lgs. 74/2000 (sanzione pecuniaria fino a 400 quote);
- Indebita compensazione ex art. 10-quater D.Lgs. 74/2000 (sanzione pecuniaria fino a 400 quote).

Tali fattispecie di reato potranno condurre ad una responsabilità dell'ente solamente nel caso in cui gli illeciti siano commessi "nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro", in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva PIF.





Anche ai nuovi reati tributari introdotti dal D.Lgs. 75/2020 potranno essere applicate la circostanza aggravante di cui al comma 2 e le sanzioni interdittive richiamate al comma 3 dell'art. 25-quinquiesdecies.

Viene altresì modificato l'art. 24 D.Lgs. 231/2001, così ampliando il catalogo dei reati in danno alla Pubblica Amministrazione:

- Al comma primo viene aggiunto il delitto di frode nelle pubbliche forniture ex art. 356 c.p., cui consegue una sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- È poi aggiunto un comma 2-bis, che prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a 500 quote in caso di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986).

Anche per le nuove fattispecie ora richiamate dall'art. 24 è prevista l'applicazione della circostanza aggravante prevista dal co. 2 (per il caso in cui l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità ovvero dall'illecito sia derivato un danno di particolare gravità: in questo caso la sanzione pecuniaria sarà da 200 a 600 quote) e delle sanzioni interdittive previste dal co. 3, che richiama l'art. 9, co. 2, lett. c), d), ed e), ossia: il divieto di contrattare con la PA (salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sempre all'area dei reati che recano danno alla PA devono essere ricondotte le fattispecie che il D.Lgs. 75/2020 ha affiancato a quelle già previste all'art. 25, co. 1, D.Lgs. 231/2001:

- I reati di peculato di cui all'art. 314 c.p., primo comma (rimanendo dunque escluso il peculato d'uso) e all'art. 316 (ossia la particolare forma di peculato mediante profitto dell'errore altrui);
- Il reato di abuso d'ufficio di cui all'art. 323 c.p.

Alle predette fattispecie è collegata una sanzione pecuniaria per l'ente fino a 200 quote, "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea".

Il D.Lgs. 75/2020 introduce nel D.Lgs. 231/2001 un nuovo art. 25-sexiesdecies rubricato "Contrabbando", che inaugura la responsabilità degli enti per i reati previsti dal D.P.R. 43/1973 in materia doganale, che prevede (in particolare, si veda l'art. 295, norma peraltro interessata da alcune modifiche apportate proprio dal D.Lgs. 75/2020) sanzioni anche penali in caso di mancato pagamento dei diritti di confine. Il nuovo art. 25-sexiesdecies prevede per questi casi:

Pag. 22 di 49

+39 081 562 82 60





- La sanzione pecuniaria fino a 200 quote;
- Un'aggravante per il caso in cui l'ammontare dei diritti di confine dovuti superi euro 100.000 (sanzione pecuniaria fino a 400 quote);

L'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, co. 2, lett. c), d), ed e), ossia: il divieto di contrattare con la PA (salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.lgs. 24/2023, tutela coloro che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In particolare, la tutela è estesa:

- ai lavoratori subordinati e prestatori di lavoro occasionale;
- ai lavoratori autonomi che non svolgono attività imprenditoriale, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- ai lavoratori o ai collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e i consulenti;
- ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;





- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

L'oggetto della segnalazione riguarda non solo violazioni effettive o potenziali della normativa europea in determinati settori, ma anche violazioni della normativa nazionale e regolamentare. Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti, ma anche atti e omissioni o informazioni per i quali il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni, supportati da elementi concreti.

Per «violazioni» si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere

Pag. 24 di 49

+39 081 562 82 60





degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5), art. 2.

2.2 L'adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” come supporto alla Responsabilità Amministrativa

L'art. 6 del Decreto introduce il regime di responsabilità amministrativa, prevedendo un esonero da detta responsabilità qualora la società dimostri che:

- a) La Direzione della Società ha adottato con efficacia operativa, prima della commissione del fatto, un **Modello di Organizzazione e di Gestione** idoneo a prevenire i reati e gli illeciti della specie di quello verificatosi; sono stati introdotti sistemi interni di controllo aziendale ed all'interno del SGQ adottato nel settembre 2013 è stato previsto un sistema *netto e preciso* di regole, norme e standard attinenti la struttura organizzativa, i mezzi, le persone, le modalità operative ed il conferimento di ruoli e responsabilità, creando la giusta associazione tra Organigramma Aziendale e Procedure, come rappresentazione dinamica dell'Organizzazione. Gli elementi dell'Organizzazione sono interconnessi tra loro e riguardano:

Obiettivi

Pag. 25 di 49

+39 081 562 82 60





- ✚ Responsabilità
- ✚ Interfacce tra le funzioni
- ✚ Flusso informativo e flusso delle attività
- ✚ Modulistica

Tutto ciò costituisce la filiera di regole comportamentali in grado di essere costantemente tracciate, strumento fondamentale di *corporate governance*.

- b) Il compito di vigilare sull'osservanza del Modello nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato all' OdV, organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) Le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito aggirando in maniera fraudolenta il suddetto Modello;
- d) Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

In Azienda con l'acquisizione della **Certificazione di Qualità ISO UNI EN 9001/2008** poi **ISO UNI EN 9001/2015 da Luglio 2018** sono state introdotte le seguenti Procedure:

- 1) **Gestione della Documentazione;**
- 2) **Valutazione e Gestione Fornitori;**
- 3) **Pianificazione, Erogazione e Controllo del Servizio, che si completa con il Documento "Flusso di Gestione Attività di Somministrazione del Personale";**
- 4) **Risorse Umane (Dipendenti e Collaboratori);**
- 5) **Gestione Reclami;**
- 6) **Misurazioni, Analisi e Miglioramento**
- 7) **Apertura Filiali**
- 8) **Attivazione tirocini extracurricolari;**
- 9) **Sistema di controllo interno salari- contributi-saldi-ebitemp e formatemp.**





I processi risultano essere, quindi, monitorati con Audit programmati con cadenze bimestrali, sottoposti al **Riesame della Direzione** per l'eventuale attuazione di azioni correttive. Queste modalità consentono di tenere sotto controllo e misurazione indicatori di processo e di lavorare con regole condivise ed univoche, in maniera tale da non consentire discontinuità o comportamenti organizzativi improntati alla libera iniziativa del singolo.

I sistemi gestionali in utilizzo, **Intiway, CRM e Zucchetti** definiscono, in modalità automatizzata numerazioni da attribuire rispettivamente a contratti di somministrazione, di prestazioni di lavoro, clienti *prospect ed attività svolte dai "Commerciali"*, cedolini paga ed adempimenti successivi, consentendo alla Direzione di intervenire laddove si registrano anomalie di qualunque genere ed entità.

Nel dicembre 2014 la Direzione ha, inoltre, inteso migliorare la visibilità esterna del proprio *"fare impresa in modo etico"*, adottando una più completa **Carta dei Servizi**, istituendo una apposita sezione dedicata sul sito aziendale ed è stata scelta dall'Istituzione **ANCI** per erogare **Formazione alla PA sul Decreto Anticorruzione (Legge 92/2012)**.

3. LA "231" IN TEMPI MODERNI S.p.A.

Tempi Moderni è un'Agenzia per il Lavoro, *generalista*, interamente italiana, autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed iscritta nel relativo **Albo Prot. 39/0007802/MA004.A003 del 30/05/2012 ed iscritta alla Camera di Commercio di Treviso n° 341220**, che ha il suo *core business* nella Somministrazione di Lavoro Temporaneo a tempo determinato ed indeterminato; nel 2013 per questa linea di business l'Azienda ha acquisito la Certificazione di Qualità ISO 9001:2008, già pervenuta al rinnovo dopo il primo triennio di vigenza. Nel Luglio 2018 il Certificato di Qualità ha ricevuto il suo rinnovo con la transizione alla UNI EN ISO 9001/2015: il Sistema è stato implementato con una procedura di Risk Assessment e con un modello di Swot Analysis distinto per Filiale.

Nel luglio 2013 l'Azienda ha inteso implementare la propria azione commerciale verso il mercato della Pubblica Amministrazione attivando anche una Business Unit dedicata, per la gestione in outsourcing delle procedure concorsuali nella fase, indicata nei bandi di concorso come FASE PRESELETTIVA.

L'Azienda è presente sul territorio con una rete di filiali ad oggi 16, di seguito indicate:

Pag. 27 di 49

+39 081 562 82 60

Tempi Moderni S.p.a.
Agenzia per il Lavoro
Via Immacolata di Lourdes, 29
31015 Conegliano (TV)

P.IVA: 04330930266

www.tempimodernilavoro.com





- 1) Conegliano (TV) (Sede Legale e Filiale)
- 2) Pozzuoli (NA) (Direzione Amministrativa, Direzione Operativa, Direzione del Personale, Filiale)
- 3) Milano
- 4) Udine
- 5) Bologna
- 6) Latina
- 7) Foggia
- 8) Caserta
- 9) Venezia Mestre
- 10) Seregno (MB)
- 11) Varese
- 12) Taranto
- 13) Padova
- 14) Bergamo
- 15) Genova;
- 16) Vieste;
- 17) Olbia;
- 18) Torino;
- 19) Alessandria
- 20) Trento;
- 21) Pavia
- 22) Guidonia.

Tramite le quali fornisce servizi di somministrazione di manodopera e di Ricerca e Selezione del Personale in qualsiasi settore, per aziende di ogni dimensione, sia Private che Pubbliche. Le attività *core* di Tempi Moderni si sostanziano nella ricerca e selezione del personale che viene poi somministrato o assunto dai propri Clienti.

Tempi Moderni **-sempre attenta al fine di garantire correttezza e trasparenza nella gestione del proprio business e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri Dipendenti e Collaboratori Interni-** ha ritenuto opportuno e coerente rispetto alla propria politica aziendale procedere all'approvazione del Modello di Organizzazione e di Gestione previsto dal D. Lgs. n. 231 del 2001.





La Direzione opera nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto (elemento facoltativo e non obbligatorio), l'adozione del Modello sia un valido strumento di sollecitazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Tempi Moderni affinché, ***nell'espletamento delle proprie attività adottino, senza indugio alcuno, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.***

Il Modello è il risultato di una significativa attività di analisi e rilevazione delle Aree a Rischio giunta ad una rigorosa individuazione di principi generali e procedurali specifici cui tutti i Destinatari debbono uniformarsi. L'audit organizzativo, cui l'azienda è stata sottoposta è stato guidato da principi di *oggettività, scalabilità* (ovvero applicabilità dell'approccio tanto a singoli controlli, quanto a fenomeni di controllo più complessi), *generale applicabilità, compatibilità e coerenza con tutti gli standard dei controlli interni, integrabilità* intesa come apertura a possibili evoluzioni, come implementazione dei controlli, esaustività e trasversalità della valutazione dei rischi; tale attività è stata finalizzata alla mappatura di eventi potenzialmente in grado di impattare sui livelli di risultato conseguibili con gli obiettivi, quali il contenimento dei costi, il servizio ai candidati iscritti in banca dati, l'efficienza e la tempestività nella sicurezza, nel rispetto della normativa, nell'attendibilità delle informazioni.

Il Modello è stato adottato dalla Direzione ed approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 Marzo 2015.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, all'atto della prima adozione aveva affidato ad un Organismo monocratico l'incarico di assumere le funzioni di organismo di controllo interno (Organismo di Vigilanza- OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione, debitamente convocato per il 24 dicembre 2016, su proposta dell'Amministratore Delegato, in virtù dei poteri conferitigli dall'art. 3.4 del MOG Parte Generale, ha deliberato il passaggio da Organismo monocratico ad Organismo collegiale, in virtù delle mutate dimensioni dell'Azienda, passata da 9 a 12 Filiali ed in costante crescita, dando incarico all'Ufficio Competente di revisionare il MOG, in tutte le Sezioni dedicate all'ODV. Ad oggi le Filiali sono 18 (data rev. 30.11.2018)

L'Organismo, nella sua composizione collegiale (3 componenti), nomina al suo interno il Presidente: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte della Direzione, ma deve poter dialogare in staff. Tutti i componenti devono possedere competenze





tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere, nonché essere in grado di svolgere attività ispettive e consulenziali.

L'Organismo riporta direttamente all'Amministratore Delegato e dura fino al termine del suo mandato: l'eventuale revoca dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e potrà essere disposta per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza.

3.1 Gli Obiettivi e la Funzione

Con l'adozione del Modello Tempi Moderni ha inteso dotarsi di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la eventuale commissione di reati contemplati dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro procedure, il Modello si propone di:

- Far acquisire in tutti coloro che operano in nome e per conto di Tempi Moderni nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un **illecito passibile di sanzioni**, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- Affermare che tali comportamenti illeciti sono fortemente condannati da Tempi Moderni in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) pongono in essere delle azioni contrarie anche ai principi cui Tempi Moderni si ispira nell'attuazione della propria *mission* aziendale;
- Consentire alla Direzione, mediante il costante monitoraggio delle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per contrastare la eventuale commissione dei reati stessi.

Focus del Modello sono, oltre ai principi già indicati:





- L'attività di diffusione in Azienda delle regole comportamentali e delle procedure istituite, mediante seminari di sensibilizzazione;
- La mappa delle Aree a Rischio dell'Azienda, ovvero le aree nel cui ambito è più elevata la possibilità che siano commessi i reati;
- La prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di procedure dotate di specificità e volte a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire;
- La verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- L'individuazione, anche attraverso il richiamo ad eventuali procedure aziendali adottate dall'Azienda di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- Il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- La definizione di precisi atti autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- La verifica dei comportamenti organizzativi aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- L'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate, comunque corretto rispetto al C.C.N.L.;
- L'attribuzione all'OdV collegiale di compiti di vigilanza sul corretto funzionamento del Modello.





3.2 Parte Generale e Parte Speciale del Modello

Il presente Modello contempla una “*Parte Generale*” ed una “*Parte Speciale*” predisposta sia per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto che per la descrizione dei canali di segnalazione interna predisposti ex decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

La Parte Speciale trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste dal Decreto, in particolare per i reati realizzabili nei confronti della P.A., per i cd. “Reati Societari”, per i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché per i reati realizzabili con violazione delle norme antinfortunistiche, sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, per i reati informatici e trattamento illecito di dati e per i reati tributari (rispettivamente, parte Speciale “A”, “B”, “C”, “D”, “E”, “F”, “G” e “H”).

Tempi Moderni, a seguito dell’attività di rilevazione delle Aree a Rischio, non ha invece ritenuto necessario contemplare nella *Parte Speciale* i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, quelli contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, i reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo nonché ai reati transnazionali, ai reati ambientali ed a quello di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Alcune fattispecie di reato, peraltro, non sono nemmeno ipotizzabili rispetto alla realtà aziendale.

Ferma restando la natura privatistica di Tempi Moderni, nella convinzione, già sopra espressa, che l’adozione del Modello, sebbene facoltativa e non obbligatoria ai sensi del Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di Tempi Moderni a tenere condotte rispettose della normativa vigente, nonché in un’ottica di attuazione di *best practice* in Azienda, si è tenuto conto che Tempi Moderni intende porre particolare attenzione ai rapporti da instaurarsi, in particolare con la P.A..

3.3 Adozione del Modello

L’adozione del Modello da parte di Tempi Moderni è attuata secondo i seguenti criteri:

a) Adozione ed aggiornamento del Modello.

Pag. 32 di 49

+39 081 562 82 60

Tempi Moderni S.p.a.
Agenzia per il Lavoro
Via Immacolata di Lourdes, 29
31015 Conegliano (TV)

P.IVA: 04330930266

www.tempimodernilavoro.com





È rimessa a Tempi Moderni la predisposizione degli aggiornamenti al Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione.

È rimessa alla responsabilità di Tempi Moderni l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere. A tal fine è attribuito all'OdV di Tempi Moderni il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

c) Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello.

È affidato all'OdV il compito di dare impulso e di coordinare, sul piano generale, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso per assicurare al Modello stesso una corretta ed omogenea attuazione, nonché di effettuare specifiche azioni di controllo sulla Società. In conformità ai criteri sopra indicati il Modello trova attuazione come segue.

3.4. Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a, del Decreto), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza della Direzione Operativa di Tempi Moderni e sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

È, peraltro, riconosciuta all'Amministratore Delegato la possibilità di effettuare eventuali integrazioni delle Aree a Rischio, nonché la facoltà di apportare al Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere non sostanziale quali, ad esempio, aggiornamenti normativi, denominazioni di funzioni o cambiamento di ruoli di funzioni investendo, ove necessario, l'intero Consiglio di Amministrazione. Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Società.





Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV di Tempi Moderni ai suddetti organi sociali, sentite le competenti funzioni aziendali. In ogni caso le suddette variazioni verranno riferite annualmente al Consiglio di Amministrazione.

4. CONTROLLI INTERNI ED ORGANISMO DI VIGILANZA(ODV)

4.1. Identificazione dell'Organismo di Controllo Interno

In attuazione di quanto previsto dal Decreto il quale, all'art. 6, lett. b), pone come condizione per la corretta attuazione della responsabilità amministrativa l'affidamento ad un organismo dell'Azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Considerate le mutate dimensioni aziendali, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.12.2016 è stato deciso che l'Organismo destinato ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale e sia composto da tre componenti, che nominano al proprio interno il Presidente.

I professionisti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV e la durata in carica del suddetto organismo saranno definiti con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dell'incarico dell'OdV, per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV è stata ricostituito.

I professionisti componenti l'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

A tal riguardo si precisa che:

L'autonomia va intesa in senso non **meramente formale**, è necessario cioè che

- L'OdV collegiale sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
- che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;

Pag. 34 di 49

+39 081 562 82 60





- che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

Quanto al requisito dell'indipendenza i professionisti, componenti dell'OdV non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo.

In caso di soggetto interno alla struttura aziendale, deve altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi.

Infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV sia sempre presente un professionista con adeguate competenze in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

L'OdV potrà richiedere la collaborazione, previa autorizzazione dell'Amministratore Delegato, di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esso richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV è supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno dell'Ufficio Legale o dell'Ufficio Personale, di Internal Audit e Qualità), oltre ad avvalersi del supporto delle altre Funzioni di Direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Mediante appositi documenti organizzativi interni, elaborati di volta in volta dalle Funzioni di supporto interessate, potranno essere stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche dello stesso. L'OdV, nella sua composizione collegiale, potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni – almeno 4 all'anno -, modalità di funzionamento).





All'OdV viene attribuito un budget di spesa, al fine di assicurare la massima autonomia ed indipendenza, deliberato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto delle eventuali necessità rappresentate dall'OdV nello svolgimento del proprio mandato (quali, ad es., il ricorso ad eventuali consulenze, le risorse per la realizzazione delle attività di verifica, delle attività di formazione/comunicazione nonché per l'aggiornamento degli strumenti utilizzati). Nell'elaborazione del budget l'OdV si può avvalere dell'ausilio delle funzioni aziendali più appropriate.

4.2. Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza (OdV)

All' OdV di Tempi Moderni è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- Diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Modello anche avvalendosi della collaborazione di consulenti esterni;
- Vigilare sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- Attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata alla Direzione e forma parte integrante del processo aziendale, il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- Condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;





- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione;
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per un migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio;
- Vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti, atteso che il novellato art. 6 prevede che sia sanzionato – oltre al soggetto che abbia posto in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del whistleblower – anche colui che “effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.

A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento.

All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato. Dovrà condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello.

Dovrà verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

Dovrà coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

Obblighi di riservatezza:

L'OdV è tenuto alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Pag. 37 di 49

+39 081 562 82 60





In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il D. Lgs. 196/2003 e s.m.i., (Codice in materia di protezione dei dati personali) e GDPR 679/2016.

4.3. Reporting dell'OdV agli Organi Societari

Sono assegnate all'OdV di Tempi Moderni due linee di reporting:

- 1) La prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato;
- 2) La seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV di Tempi Moderni potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto sull'attuazione del Modello.

4.4. Comunicazioni verso l'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità dell'Azienda ai sensi del D. Lgs. 231/01. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere al Responsabile incaricato eventuali segnalazioni relative alla commissione dei Reati;





- i dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico poste in essere da dipendenti e collaboratori di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni devono esser fatte dai dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV.

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'OdV, all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato, a cura del responsabile area amministrativa, informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano l'Azienda o suoi dipendenti o gli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le anomalie e le criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari, concernenti le attività di controllo effettuate per dare attuazione al Modello;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa dell'azienda;

Pag. 39 di 49

+39 081 562 82 60





- gli aggiornamenti relativi al sistema delle deleghe e dei poteri aziendali;
- gli atti e/o i dati e/o le operazioni espressamente previste all'interno delle singole parti speciali del presente Modello.

In ogni caso, qualora un Dipendente o un membro degli Organi Sociali non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati.

Tutti gli Esponenti Aziendali, con funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali, hanno l'obbligo di esercitare la loro responsabilità con la massima diligenza, segnalando all'OdV le anomalie e/o le irregolarità, secondo le modalità previste. Le sanzioni per omessa segnalazione sono previste al successivo paragrafo 6.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE

5.1 Principi Generali

La formazione del personale per la diffusione, conoscenza ed attuazione del Decreto e del Modello sarà gestita dal Responsabile della Direzione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata ai seguenti livelli:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Azienda: formazione iniziale e annualmente a tutti i neo assunti ed ai nuovi incaricati;
- Altro personale: nota informativa adeguatamente diffusa, clausola apposita su tutti i contratti per i neo assunti;
- Consulenti e agenti: nota informativa iniziale, clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente.

A tal fine è stata predisposta un'apposita sezione sulla intranet aziendale, aggiornata a cura dell'OdV.

5.2 Informativa ai Collaboratori Interni

Potranno essere altresì fornite ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Tempi Moderni S.p.A. sulla base del presente Modello le clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Pag. 40 di 49

+39 081 562 82 60





5.3 Obblighi di Vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali, i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali, hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo 6.2., eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti. In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 7.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Principi generali

Elemento essenziale per reale efficacia del Modello è dettato dall'adozione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per la violazione delle regole di comportamento ai fini della prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di comportamento imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

6.2. Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti rientrano tra quelle previste dalle normative vigenti.





In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL Terziario e Commercio.

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 conformità al CCNL Terziario e Commercio, si prevede che:

1) Incorre nel provvedimento del richiamo verbale o scritto il Dipendente che:

- Viola le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi considerare tali comportamenti un'inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da Tempi Moderni con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

2) Incorre nel provvedimento della sanzione oraria il Dipendente che:

- Viola più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi considerare tali comportamenti come ripetute inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da Tempi Moderni 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 Dipendente che:

- Nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Tempi Moderni arrechi danno all'Azienda o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti dall'inosservanza

Pag. 42 di 49

+39 081 562 82 60





delle disposizioni portate a conoscenza da Tempi Moderni con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

4) Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare il Dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o in aperta violazione delle stesse e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi considerare tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza o imprudenza con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza 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'OdV e dal Responsabile delle Risorse Umane.

6.3 Sanzioni per i Collaboratori

I comportamenti tenuti dai Collaboratori Interni della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione o nei relativi accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale e l'applicazione delle eventuali penali stabilite, 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.

Pag. **43** di **49**

+39 081 562 82 60





7. MISURE DI TUTELA PER INOSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Sindaci di Tempi Moderni, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i cui componenti adotteranno le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

8. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- a) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle Aree a Rischio; verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV;
- b) Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzierà le possibili lacune e suggerisca le azioni da intraprendere.

9. MODELLO E CODICE ETICO

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





Sotto tale profilo, infatti:

- Il Codice Etico di Autodisciplina rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Tempi Moderni allo scopo di esprimere i principi di “deontologia professionale” che l’Azienda riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori Interni.
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commistione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’Azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

10. REGOLAMENTO ODV

TEMPI MODERNI S.p.A.

REGOLAMENTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA ex D.Lgs. n. 231/2001

ARTICOLO 1 - SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La Tempi Moderni S.p.a. ha istituito un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo collegiale (denominato “Organismo di Vigilanza” o “Organismo”, abbreviato in “OdV”) per presidiare il funzionamento, l’efficacia, l’adeguatezza e l’osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “il Modello 231/2001”).

L’Organismo ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello di organizzazione gestione e controllo e di curarne l’aggiornamento, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 e s.m.i.” (di seguito il “D.Lgs. 231/2001”).

ARTICOLO 2 - NOMINA E COMPOSIZIONE

L’Organismo di Vigilanza è un organo collegiale composto da tre membri, dei quali uno assume la funzione di Presidente.

Pag. 45 di 49

+39 081 562 82 60

Tempi Moderni S.p.a.
Agenzia per il Lavoro
Via Immacolata di Lourdes, 29
31015 Conegliano (TV)

P.IVA: 04330930266

www.tempimodernilavoro.com





Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina ed alla revoca dei componenti dell'Organismo mediante delibera.

I membri dell'Organismo non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno essere coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi con la Società, fatto salvo l'eventuale pagamento del compenso per l'attività svolta.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere un profilo professionale e personale che garantisce l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta e ispirare i propri comportamenti a irreprensibili valori etici e morali.

L'Organismo di Vigilanza nel suo complesso deve comprendere adeguate competenze organizzative, giuridiche e di gestione di audit.

Al momento della nomina, i componenti attestano, sotto la propria responsabilità, il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità nonché l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità previsti dal presente regolamento.

ARTICOLO 3 - CESSAZIONE DALL'INCARICO

La cessazione dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza può avvenire, oltre che per morte o scadenza, per:

- dimissioni mediante comunicazione scritta fatta pervenire al presidente del consiglio di amministrazione;
- revoca per giusta causa;
- decadenza per sopravvenuta carenza dei requisiti previsti per l'assunzione della carica, ovvero per il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità o di incompatibilità.

La revoca compete al consiglio di amministrazione, che delibera a maggioranza assoluta dei suoi componenti, anche su segnalazione del presidente o di altro componente l'Organismo di Vigilanza, e con l'astensione obbligatoria del/dei consigliere/i che fosse/ro oggetto del provvedimento di revoca.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, in via non esaustiva:

- prolungata inattività desumibile, ad esempio, dalla mancanza di riunioni dell'Organismo di Vigilanza per almeno 12 mesi;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- conflitto di interessi permanente;
- grave e reiterata violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal presente regolamento;

Pag. 46 di 49

+39 081 562 82 60





- assenza ingiustificata per almeno due volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il consiglio di amministrazione provvede, alla prima occasione utile, alla nomina dei sostituti dei componenti revocati, decaduti o dimissionari, i quali scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina. In caso di cessazione dall'incarico del Presidente, il nuovo presidente viene nominato tra i componenti a maggioranza assoluta dei medesimi.

Se viene meno la maggioranza dei componenti l'Organismo di Vigilanza, esso decade e il consiglio di amministrazione provvede senza indugio alla sua sostituzione.

ARTICOLO 4 – OBBLIGHI E COMPETENZE

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'osservanza, sull'efficacia e sull'aggiornamento del Modello, ispirandosi a principi di autonomia, indipendenza e continuità di azione.

A tal proposito esso:

- propone al consiglio di amministrazione le modifiche e le integrazioni ritenute necessarie od opportune, previo eventuale concerto con le funzioni aziendali interessate;
- informa il consiglio di amministrazione ed il collegio sindacale sull'attività svolta con periodicità almeno semestrale, nonché ogni qual volta ne ravvisi la necessità e/o opportunità. In casi di urgenza, può investire i rispettivi presidenti e/o l'amministratore delegato competente;
- promuove, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di formazione/informazione e comunicazione rivolti ai dipendenti della Società ed eventualmente di società controllate;
- predispone strumenti utili a ricevere flussi informativi da parte delle diverse funzioni aziendali, secondo quanto al riguardo previsto dal Modello;
- propone alle funzioni aziendali competenti l'irrogazione di sanzioni disciplinari previste nel Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni di presunte violazioni del Modello e si astengono dal farne uso per fini non conformi alle funzioni istituzionalmente svolte.

ARTICOLO 5 - POTERI

Per esercitare efficacemente le proprie competenze l'Organismo di Vigilanza dispone:

- del pieno accesso a tutti i documenti e le informazioni aziendali;
- di mezzi e risorse adeguati.

ARTICOLO 6 - RIUNIONI

Pag. 47 di 49

+39 081 562 82 60





L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno una volta ogni 3 mesi e, comunque, ogni qual volta sia ritenuto opportuno dal presidente, ovvero ne faccia richiesta scritta al presidente almeno un componente.

Le riunioni sono convocate dal presidente con avviso contenente il giorno, il luogo, l'ora dell'adunanza e l'elenco degli argomenti da trattare, anche a mezzo telefax o posta elettronica, almeno 5 giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno 1 giorno prima di tale data. Per ogni argomento da trattare il presidente mette a disposizione degli altri componenti la relativa documentazione, ove disponibile con anticipo rispetto alla riunione.

In caso di inerzia del presidente, la convocazione può essere richiesta da ciascun componente ad un amministratore delegato della Società o al presidente del consiglio di amministrazione, il quale provvede secondo le regole previste dal presente regolamento entro 3 giorni. L'inerzia del presidente dell'Organismo di Vigilanza viene valutata dal consiglio di amministrazione ai fini dell'eventuale revoca.

I componenti che non possono partecipare alle riunioni ne danno notizia tempestivamente al presidente. In caso di assenza del presidente la riunione è presieduta dal componente più anziano di età.

Si intende in ogni caso validamente costituita la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione, partecipino tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza dichiarandosi adeguatamente informati sugli argomenti all'ordine del giorno.

Il presidente sovrintende allo svolgimento delle riunioni ed ha facoltà di designare un segretario anche tra soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza.

Alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere chiamati a partecipare, senza diritto di voto, amministratori, sindaci e dipendenti della Società, nonché soggetti esterni, qualora la loro presenza sia ritenuta dal presidente utile allo svolgimento dei lavori.

L'Organismo di Vigilanza può riunirsi per videoconferenza e/o per teleconferenza, a condizione che sia garantita l'esatta identificazione dei partecipanti da parte del presidente, la possibilità per ciascun partecipante, in tempo reale, di seguire la discussione e di intervenire alla trattazione degli argomenti affrontati, nonché di ricevere o trasmettere documentazione. L'adunanza si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il presidente e il segretario.

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono adottate a maggioranza assoluta dei componenti presenti. Ciascun componente ha diritto ad un voto e, in caso di parità, prevale il voto di chi presiede. Ciascun componente ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo eventuale dissenso.

Pag. 48 di 49

+39 081 562 82 60





Il componente dell'Organismo di Vigilanza che sia occasionalmente portatore di un interesse personale, deve darne comunicazione agli altri componenti i quali valutano se possa o meno partecipare alla riunione.

Qualora la maggioranza dei componenti sia occasionalmente portatrice del medesimo interesse personale, il presidente rappresenta la situazione all'attenzione al consiglio di amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza deve redigersi un verbale a cura del segretario, trascritto in un apposito libro conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza, e sottoscritto da tutti i partecipanti.

ARTICOLO 7 - OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello 231/2001.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo viene gestita in conformità con la legislazione vigente in materia.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

ARTICOLO 8 - MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

Eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal consiglio di amministrazione anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

