

The logo consists of the lowercase letters 'tps' in white, set against a solid red square background.

tps

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS 231/01

PARTE SPECIALE

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE DEL 17 SETTEMBRE 2019

SOMMARIO

A. REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	4
1) La descrizione dei Reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dal D.Lgs. 231/2001	4
2) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti	6
3) Regole comportamentali	8
4) Principi di controllo	10
B. REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI; REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	13
1) L'individuazione delle condotte rilevanti e delle aree di rischio in relazione ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati	13
2) I delitti in materia di violazione del diritto d'autore, l'individuazione delle condotte rilevanti, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti	13
3) Regole comportamentali	14
4) Principi di controllo	15
C. REATI DI FALSITÀ IN MONETE, REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	17
1) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti	17
2) Regole comportamentali	18
3) Principi di controllo	19
D. REATI SOCIETARI	20
1) La descrizione dei Reati Societari richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001	20
2) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti	21
3) Regole comportamentali	22
4) Principi di controllo	24

E. REATI RELATIVI ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	25
1) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti	25
2) Regole speciali di comportamento da osservare nelle aree a rischio	26
F. REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	30
G. REATO DI ASSUNZIONE DI LAVORATORI IRREGOLARI PROVENIENTI DA PAESI TERZI	31
1) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti	31
2) Regole di comportamento da osservare nei processi sensibili e relativi presidi	31
LA TUTELA DEL "WHISTLEBLOWER"	32
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
IL SISTEMA DISCIPLINARE	38
1) Sanzioni nei confronti dei dipendenti	38
2) Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a del decreto)	41
3) Misure nei confronti dei soggetti esterni	43

A. REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

(art. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001)

1) La descrizione dei Reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dal D.Lgs. 231/2001

La T.P.S. S.p.A. (di seguito "TPS") intende garantire la migliore efficacia possibile del Modello di Organizzazione di cui si è dotata (di seguito "Modello") e quindi ritiene opportuno delineare di seguito, seppur in forma concisa, il contenuto delle figure di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001, la cui commissione da parte dei soggetti qualificati in base all'art. 5 del Decreto appena citato può comportare la configurabilità della responsabilità amministrativa/penale a carico della TPS.

Il paragrafo introduttivo del capitolo 2, in cui si riporta appunto la breve descrizione dei reati contro la Pubblica Amministrazione, al fine di renderli conoscibili a tutti i destinatari, costituisce il Modello da seguire anche per i capitoli dedicati agli altri reati oggetto del Decreto che verranno esaminati successivamente.

Ciò premesso le fattispecie penali richiamate dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono il divieto di porre in essere le condotte che si descrivono di seguito:

- *art. 316-bis c.p., malversazione a danno dello Stato*, di altro Ente pubblico o delle Comunità Europee, reato che può essere commesso da chiunque, estraneo alla Pubblica Amministrazione, che, avendo ottenuto dallo Stato o da altro Ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destini alle predette finalità;
- *art. 316-ter c.p., indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato*, di altri Enti pubblici o delle Comunità Europee, reato che può essere commesso da chiunque, salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis c.p., mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegua indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri Enti pubblici o dalle Comunità europee;
- *art. 640 comma 2 n. 1 c.p., truffa a danno dello Stato* o di altro Ente pubblico, reato che può essere compiuto da chiunque, con artifici e raggiri, inducendo taluno in errore, procuri a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno qualora il fatto sia commesso a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico;
- *art. 640-bis c.p., truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni da parte dello Stato*, di altri Enti pubblici o delle Comunità Europee, reato che si verifica se il fatto di cui all'articolo 640 c.p. riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri Enti pubblici o delle Comunità europee;
- *art. 640-ter c.p., frode informatica commessa in danno dello Stato* o di altro ente pubblico, reato che può essere commesso da chiunque, alterando in qualsiasi modo il

funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendovi senza averne il diritto (p. 615-ter) con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procuri a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, se ricorre una delle circostanze previste al numero 1 del secondo comma dell'articolo 640 c.p.;

- *art. 318 c.p., corruzione per un atto dell'ufficio*, reato che può essere commesso dal Pubblico Ufficiale che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro o altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa;
- *art. 321 c.p., pene per il corruttore*, ove è prevista l'applicazione delle pene stabilite dagli articoli da 318 a 320 c.p. anche a chi dà o promette al Pubblico Ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio denaro o altra utilità;
- *art. 322 c.p., istigazione alla corruzione*, reato che può commettere chiunque e che si configura se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un Pubblico Ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a compiere un atto contrario ai suoi doveri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata;
- *art. 319 c.p., corruzione per un atto contrario a quello dell'ufficio*, reato che può essere commesso dal Pubblico Ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa;
- *art. 319-ter c.p., corruzione in atti giudiziari*, reato che si può configurare quando i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo;
- *art. 319-quater c.p., induzione indebita a dare o promettere utilità*, reato che viene commesso dal Pubblico Ufficiale o dall'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità;
- *art. 317 c.p., concussione*, reato che può essere commesso dal Pubblico Ufficiale o dall'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità. Pertanto, l'ipotesi di rilievo per le attività svolte in concreto dalla TPS e per la qualifica dei soggetti che operano presso la Società è quella del concorso nel reato;
- *art. 320-bis c.p., corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio*, che estende l'applicazione degli articoli 319 e 318 oltre al Pubblico Ufficiale anche all'incaricato di un pubblico servizio;
- *art. 322-bis c.p., peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Comunità europee*, con cui è previsto che le disposizioni degli art. 314, 316, da 317 a 320 e 311, terzo e quarto comma, si applichino anche ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee, oltre ad altri soggetti identificati specificamente dalla norma ed aventi rapporti di lavoro o appartenenti ad Enti istituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee.

I reati sopra considerati trovano come presupposto l'instaurazione ed il mantenimento di rapporti con la P.A. o con le Comunità Europee, pertanto i soggetti a rischio di commissione di uno dei reati in esame sono essenzialmente coloro che rivestono ruoli di amministrazione e/o di rappresentanza della TPS, i quali hanno il potere di impegnare la Società nei confronti di terzi.

2) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società debba procedere all'individuazione delle aree di rischio, ovvero all'esame e alla descrizione di quelle, tra le proprie attività, nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Tale analisi costituisce uno degli elementi essenziali del Modello di Organizzazione, pertanto la TPS ha compiuto anzitutto l'analisi delle aree di rischio in cui la Società opera.

Sulla base dei risultati ottenuti, la TPS ha individuato le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi, con il grado di rischio maggiore, le fattispecie di reato richiamate dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, esaminando poi i processi aziendali per verificare quali rientrino tra quelli "sensibili".

Il *modus operandi* appena descritto verrà seguito dalla TPS con riguardo a tutti i protocolli esecutivi di cui si compone il presente Modello, ovvero con riguardo a tutti i tipi di reato richiamati dal D.Lgs. 231/2001 per i quali si ravvisa un rischio di commissione da parte dei soggetti indicati dal Decreto.

Ciò premesso, ad integrazione e specificazione di quanto indicato nell'art. 3.5 della Parte Generale del Modello, le *aree di rischio* individuate per i reati contro la Pubblica Amministrazione sono le seguenti:

1. Gestione dei finanziamenti e/o dei contributi pubblici;
2. Gestione delle procedure per l'ottenimento di autorizzazioni amministrative, permessi e licenze;
3. Gestione delle visite, degli accertamenti ed, in genere, gestione di ogni attività ispettiva da parte della P.A.;
4. Gestione del contenzioso;
5. Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali;
6. Gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria e con altri organismi pubblici di vigilanza e di controllo;
7. Gestione delle attività di Import/Export;
8. Gestione delle attività a tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I principali *processi sensibili* individuati nell'ambito delle suddette aree di rischio sono:

1. Gestione dei finanziamenti e/o dei contributi pubblici:
 - a la partecipazione a procedure per la richiesta di finanziamenti e/o contributi pubblici e la predisposizione della documentazione prodotta o tenuta a supporto delle richieste;

- b** l'ottenimento, l'utilizzo e la destinazione effettivi del finanziamento e/o del contributo pubblico;
 - c** la documentazione e la rendicontazione all'Ente erogatore del finanziamento e/o del contributo pubblico, avente ad oggetto le attività effettivamente svolte e la destinazione di quanto conseguito.
 - 2.** Gestione delle procedure per l'ottenimento di autorizzazioni amministrative, permessi e licenze:
 - a** la valutazione, la predisposizione e l'invio delle domande finalizzate all'ottenimento e/o al rinnovo del provvedimento (per esempio licenze edilizie ed altre licenze in genere, oppure autorizzazioni sanitarie od altre autorizzazioni amministrative in genere);
 - b** il versamento di diritti e/o di tasse da pagare all'atto della presentazione della domanda;
 - c** le ispezioni e/o gli accertamenti delle Autorità competenti sul rispetto dei presupposti necessari per il rilascio dell'autorizzazione e/o della licenza.
 - 3.** Gestione delle visite, degli accertamenti ed, in genere, gestione di ogni attività ispettiva da parte della P.A.:
 - a** in materia fiscale;
 - b** in materia contributiva e/o previdenziale;
 - c** in materia di sicurezza sul lavoro;
 - d** in materia urbanistico-edilizia;
 - e** in genere di ogni altra attività ispettiva da parte della P.A.
 - 4.** Gestione del contenzioso:
 - a** rapporti di ogni genere nell'ambito del contenzioso giudiziale e stragiudiziale nei diversi settori del diritto civile, penale, amministrativo e tributario;
 - b** coordinamento e gestione dei legali esterni e delle attività loro delegate.
 - 5.** Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali:
 - a** predisposizione delle comunicazioni, invio delle dichiarazioni contributive e versamento dei contributi previdenziali;
 - b** comunicazioni agli organi competenti in materia di infortuni, malattie sul lavoro, assunzioni/cessazioni del rapporto di lavoro;
 - c** predisposizione e trasmissione agli organi competenti della documentazione necessaria all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata.
 - 6.** Gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria e con altri organismi pubblici di vigilanza e di controllo:
 - a** presentazione delle dichiarazioni per il versamento delle imposte
-

7. Gestione delle attività di Import/Export:

- a** gestione delle pratiche doganali, eventualmente anche tramite dogana interna dopo la sua istituzione

8. Ambiente, salute e sicurezza:

- a** gestione degli adempimenti in materia ambientale e delle attività legate allo smaltimento dei rifiuti;
- b** gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

I soggetti che possono potenzialmente commettere uno dei reati esaminati nella presente sezione sono tutti coloro che hanno il potere di rappresentanza della Società o che comunque dispongono dei poteri di impegnare la Società a procedere ad esborsi, ad assunzioni di dipendenti o comunque a concedere utilità o servizi in favore di terzi. Entrando più nello specifico, si indicano: membri del C.d.A.; Amministratore Delegato; Direttore Generale; detentori di procure; soggetti delegati ad avere rapporti con la P.A.; Responsabile della Privacy; Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP); soggetti aventi accesso al sistema informatico.

Il grado di probabilità che uno dei reati summenzionati sia posto in essere appare di livello basso, soprattutto in considerazione del fatto che l'attività della TPS non si incentra sotto il profilo negoziale sui rapporti con la P.A. ma è basata sulla vendita di servizi a società commerciali, sicché in assenza di appalti, concessioni o forniture a soggetti pubblici le aree di rischio sono ridotte. Il rischio è comunque pur sempre sussistente, attesi i rapporti che, inevitabilmente, la Società mantiene con la P.A. per gli adempimenti di carattere burocratico ai quali è chiamata nello svolgimento ordinario della propria attività.

Il livello di rischio viene identificato come basso per i rapporti con la P.A. derivanti da: questioni fiscali, doganali, visite ispettive di ogni genere e tipo.

3) Regole comportamentali

Ogni soggetto al quale verrà affidata la gestione, in tutto o in parte, dei rapporti con la P.A. dovrà agire nel pieno rispetto delle procedure aziendali, improntando comunque il proprio operato ai principi della correttezza e della trasparenza ed osservando tutti gli obblighi di informazione stabiliti in favore degli organi amministrativi della Società e dell'OdV.

A tal fine sarà cura di ciascun soggetto quello di far predisporre e di rendere disponibile ed accessibile la documentazione relativa ad ogni operazione, anche non economica, che sia stata eseguita nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

In ogni caso è fermamente proibito porre in essere o collaborare alla realizzazione di condotte che possano integrare, direttamente o indirettamente, le ipotesi di reato sopra descritte e richiamate dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001, fermo restando che è vietata qualsivoglia violazione delle regole contenute nelle procedure, nel Codice Etico e, in generale, nella documentazione adottata in attuazione dei principi di riferimento previsti nella presente Parte Speciale.

La gestione delle pratiche nonché dei contributi e/o dei finanziamenti di cui la Società sia beneficiaria e di cui possa disporre è esercitata dal Responsabile Amministrativo sulla base del potere a lui attribuito.

In aggiunta a quanto sopra, la Società vieta espressamente di:

- a** disporre o effettuare direttamente elargizioni in denaro o comunque riconoscere altre utilità in favore di dipendenti pubblici e non (ivi compresi i Pubblici Funzionari italiani o stranieri e i Funzionari appartenenti ad altri organismi pubblici di diritto internazionale);
- b** distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalle normali consuetudini della pratica commerciale o di cortesia, o comunque, indirizzarli al beneficiario al fine ad acquisire vantaggi indebiti o trattamenti di favore non dovuti per l'attività della Società.

Gli omaggi che la TPS dovesse disporre in favore di qualsivoglia beneficiario saranno sempre caratterizzati dall'esiguità del loro valore, salvo il caso di donazioni in favore di iniziative a carattere artistico od etico.

La decisione di offrire regali o donazioni al di fuori di quanto previsto dalle normali consuetudini della pratica commerciale o di cortesia deve essere documentata in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche e dovrà essere assunta formalmente dagli organi apicali, previa informativa all'OdV;

- c** eseguire in favore di agenti, collaboratori commerciali, consulenti e fornitori prestazioni o riconoscere loro compensi privi di adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale in essere con gli stessi o che non trovino adeguata giustificazione nell'incarico loro affidato;
- d** utilizzare la propria posizione o influenza in modo strumentale al fine ottenere benefici o privilegi per sé o per altri;
- e** formare e presentare dichiarazioni non veritiere ovvero omettere di comunicare informazioni a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di trarre vantaggi ingiustificati o per conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati da parte della P.A., dell'Unione Europea o di altri organismi pubblici di diritto internazionale;
- f** destinare le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati ricevuti a scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- g** aggirare ed eludere i divieti previsti dalle lettere a), b), c) e f) attraverso la corresponsione o l'incasso di somme a qualsivoglia titolo (per esempio sponsorizzazioni) finalizzate a violare gli obblighi sopra descritti e vietati.

I soggetti incaricati di operare attraverso l'utilizzo di *personal computer* o sistemi informatici della Società sono adeguatamente formati ed informati anche con riferimento al contenuto del D.Lgs. n. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018 in materia di sicurezza, riservatezza e protezione dei dati personali.

Si richiamano, in ogni caso, le disposizioni di seguito dedicate al profilo specifico dei reati informatici, in cui viene disciplinato l'uso del *personal computer*, degli apparati di telefonia mobile e dei sistemi informatici e vengono descritte le regole da rispettare, disposizioni utili anche per la prevenzione dei reati qui in esame, compiuti in ipotesi contro la P.A. attraverso gli strumenti elettronici.

Resta stabilito che tutti i destinatari del Modello hanno il dovere di astenersi dall'erogare o promettere utilità, omaggi o regali di valore significativo, o comunque sproporzionato rispetto ai semplici omaggi che possono essere consegnati a partner o ai dipendenti in occasione dei periodi festivi.

4) Principi di controllo

La TPS, al fine di monitorare correttamente i processi sensibili già menzionati, ha definito le seguenti specifiche regole e procedure (*presidi*):

1. la TPS anzitutto ha istituito il proprio organigramma e mansionario (*"Organigramma"*, facente parte del Manuale della Qualità istituito ai sensi della norma *"AS9100D / EN 9100:2018"* e pubblicato sul proprio portale istituzionale *"People"*, che contiene anche tutte le procedure operative relative ai diversi processi aziendali che verranno successivamente citate) in modo che:
 - a sia chiaramente definita la suddivisione dei compiti e delle responsabilità, allo scopo di separare per quanto possibile i soggetti che assumono o attuano le decisioni, quelli che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere i controlli;
 - b siano esistenti meccanismi di controllo interno caratterizzati da efficacia vincolante, individuando sistemi di autorizzazione, di verifica e di documentazione delle decisioni di rilievo;
 - c sia scongiurato qualsivoglia vuoto di potere o sovrapposizione di ruoli e di competenze.

A tal fine, la Società ha adottato un sistema di deleghe caratterizzato da elementi di certezza, tale da garantire una rappresentazione chiara e trasparente dei procedimenti interni attraverso i quali si formano e vengono attuate le decisioni, requisiti individuati come presupposti necessari per il conseguimento di una gestione efficiente dell'attività della Società.

Tutti i soggetti che, per conto della TPS, intrattengono rapporti con la P.A. e hanno il potere di impegnare la Società all'esterno devono essere dotati di delega formale che ne specifichi i poteri conferiti.

Quando alcuni soggetti, per via della funzione ricoperta in seno alla Società e per lo svolgimento degli incarichi loro assegnati, devono essere muniti di poteri di rappresentanza, vengono conferite loro apposite procure di contenuto adeguato ed idoneo al corretto ed effettivo svolgimento delle funzioni, con definizione specifica ed inequivoca dei poteri del delegato e con la precisazione dei limiti della procura.

Ogni delega deve definire esattamente di quali poteri il delegato possa disporre, sempre tenuto conto che i poteri assegnati ed il loro concreto esercizio non possono risultare in contrasto con gli obiettivi e le politiche della Società, e il delegato deve poter disporre di un potere di impegno della Società e di spesa che gli consenta in concreto di svolgere le funzioni a lui affidate.

Le deleghe definiscono, inoltre, quale sia il soggetto al quale il delegato è tenuto a riportare gli esiti delle proprie attività, mentre le procure dovranno chiarire, ove previsti, gli eventuali casi di revoca.

La Società ha adottato appositi strumenti organizzativi (come per esempio comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) con i quali ha provveduto alla descrizione dei ruoli e delle mansioni ed ha descritto i compiti, i poteri e le responsabilità assegnati a ciascuna funzione. Ha poi provveduto ad istituire linee di riporto all'interno della Società, in modo che la formazione delle decisioni e la loro attuazione possano essere ricostruite attraverso la tracciabilità dei passaggi rilevanti del processo in funzione della conoscibilità, trasparenza e pubblicità del concreto esercizio dei poteri attribuiti.

La TPS ha istituito una separazione, nell'ambito di ciascun processo decisionale od operativo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la esegue ed il soggetto che dovrà occuparsi di svolgere sulla stessa i controlli, al fine di poter garantire che l'attività della Società sia modellata sul principio della segregazione delle funzioni.

2. Altro presidio a tutela della corretta gestione della Società, finalizzata ad impedire la commissione di reati tra i quali possono rientrare quelli contro la P.A., è quello relativo alla conservazione ed archiviazione dei documenti riguardanti l'attività d'impresa con modalità tali da non permetterne l'asportazione, l'alterazione o la successiva modificazione, se non con apposita evidenza;

La Società ha adottato la regola in forza della quale l'accesso ai documenti archiviati non possa avvenire se non da parte del soggetto delegato a quel determinato rapporto in corso, ovvero sia a seguito di richiesta motivata e sia consentito solo ai soggetti competenti in base all'organigramma ed al mansionario.

3. La TPS, con riguardo ai terzi collaboratori di cui si avvale, stabilisce il divieto di procedere alla corresponsione di alcun compenso, provvigione o commissione a qualsivoglia consulente, collaboratore, intermediario o soggetto pubblico per importi non corrispondenti alle prestazioni rese a proprio favore e non conformi all'incarico conferito.

La valutazione dovrà essere effettuata in base a criteri di ragionevolezza e facendo riferimento alle condizioni o alle prassi del mercato ovvero, per quanto oggetto di abrogazione da parte dei recenti provvedimenti normativi, in base ai tariffari di alcune categorie professionali, che costituiscono comunque un indicatore di riferimento, assunto come valido fino a quando non verranno eventualmente emanate disposizioni integrative che andranno a sostituirsi ad essi.

La scelta dei consulenti esterni da incaricare avviene sempre in base a requisiti di professionalità, competenza e indipendenza del consulente o del collaboratore, e sempre con espressione della motivazione della scelta.

Quanto ai lavoratori subordinati, la TPS farà ricorso solo a mezzi premianti di remunerazione che, sotto il profilo dell'entità del valore dei premi, siano coerenti con l'attività svolta, con le responsabilità affidate e con i risultati raggiunti, tenuto conto delle mansioni del lavoratore.

Quanto alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative, e quindi anche alla gestione dei rapporti con Funzionari degli Enti previdenziali ed assistenziali (INPS, INAIL, ecc.) relative ai rapporti di lavoro, la TPS stabilisce che debbano parteciparvi esclusivamente i soggetti aziendali a ciò espressamente incaricati per delega specifica o per le funzioni ricoperte, salva l'opportunità che altri soggetti siano presenti in ragione delle conoscenze che essi abbiano del settore o della materia oggetto dell'ispezione.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") dovrà essere informato dell'inizio di ogni

controllo o attività ispettiva attraverso apposita comunicazione e dovranno essere redatti appositi verbali di tutto il procedimento relativo all'ispezione, dei quali una copia sarà trasmessa all'OdV.

Il sistema di gestione amministrativa e contabile è strutturato in modo da rispondere a criteri di trasparenza e di tracciabilità e finalizzato a consentire sempre la rilevabilità immediata ed il controllo di tutti i dati contabili. A tal fine, tutti i dati amministrativi e contabili della Società sono memorizzati in un sistema ERP di *standing* adeguato al livello della Società, che la TPS ha individuato in SAP.

Qualora la Società dovesse far ricorso a procedimenti complessi per l'ottenimento di finanziamenti pubblici di importo cospicuo, il C.d.A., attraverso i suoi organi, potrà nominare, anche di volta in volta, un Responsabile del progetto al quale verrà affidata la gestione della procedura, con l'obbligo di procedere alla comunicazione ed alla rendicontazione periodica agli organi di governo aziendale.

La TPS adotta, inoltre, precise modalità di controllo idonee a prevenire l'esposizione di dati o di notizie false che siano dirette al conseguimento indebito di finanziamenti, fondi o erogazioni pubbliche a qualsivoglia titolo.

B. REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI; REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

(art. 24-bis e art. 25-nonies del D. Lgs. n. 231/2001)

1) L'individuazione delle condotte rilevanti e delle aree di rischio in relazione ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati

Le fattispecie penali richiamate dall'articolo 24-bis del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono il divieto di porre in essere le condotte che si descrivono di seguito:

1. Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
2. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
3. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
4. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (Art. 615-quinquies c.p.);
5. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quater c.p.);
6. Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quinquies c.p.);
7. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (Art. 635-bis c.p.);
8. 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.);
9. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635-quater c.p.);
10. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (Art. 635-quinquies c.p.)
11. Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Le aree di rischio in cui potrebbe verificarsi la violazione delle norme penali richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001, con conseguente ipotetica contestazione della responsabilità a carico della TPS, sono le seguenti:

1. le aree nelle quali l'attività dei destinatari del Modello prevede l'uso degli strumenti informatici della Società, della posta elettronica e dell'accesso alla rete internet;
2. le aree relative alla gestione della rete informatica della Società, con attività finalizzate ad assicurarne il funzionamento, la manutenzione e lo sviluppo.

2) I delitti in materia di violazione del diritto d'autore, l'individuazione delle condotte rilevanti, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti

L'art. 25-nonies del D.Lgs. n. 231/2001 richiama i delitti previsti dagli articoli 171, primo comma lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, ovvero i delitti commessi in violazione del diritto d'autore.

I processi sensibili rilevati possono identificarsi in tutte le attività eseguite dai dipendenti o dai collaboratori della TPS che prevedono l'utilizzo dei sistemi informatici, dei programmi o degli applicativi della Società, con un leggero scostamento del rischio in quelle aree in cui risulta maggiore la frequenza, la complessità e la criticità nell'utilizzo dei sistemi informatici ed in cui sono di grado più elevato le competenze informatiche dei soggetti coinvolti.

In merito ai processi sensibili si rimanda, quantunque si tratti di un documento non ulteriormente obbligatorio, al Documento Programmatico Sicurezza Sistemi Informativi (DPS) del 20/05/2018 tuttora vigente.

In considerazione dell'attività svolta dalla TPS, il rischio che possa venire commesso uno dei reati sopra indicati da parte di qualcuno dei destinatari del Modello ed a vantaggio della Società appare basso, con riferimento alla condotta prevista dall'art. 171-bis della L. 22.04.1941 n. 633 (duplicazione di programma informatico). In ogni caso, a titolo di maggior chiarezza, ciascun soggetto assegnatario di dotazioni informatiche aziendali è tenuto al rispetto della vigente Policy in materia, di cui è distribuita copia a ciascun dipendente e collaboratore, che ne accusa ricevuta, all'atto dell'assegnazione,.

I reati in esame potrebbero astrattamente essere compiuti da chiunque nella Società impieghi sistemi informatici connessi alla rete internet, o abbia comunque accesso a programmi di terzi senza idonea licenza per lo svolgimento della propria attività.

3) Regole comportamentali

Ogni singolo utente è informato avvertito e responsabilizzato dal Responsabile della Privacy e del Settore Informatico, affinché le attività di trasmissione, di salvataggio e di memorizzazione dei dati utilizzati per ragioni di servizio avvengano sempre nel rispetto dei presidi, delle procedure e delle regole previste dalla Società a tutela della sicurezza, della integrità, e della riservatezza dei dati.

In particolare:

- 1.** è vietato l'utilizzo della connessione ad Internet per ragioni estranee a quelle della propria attività professionale, con espresso divieto, in particolare, di connettersi a siti web che possano considerarsi illeciti alla luce di quanto previsto dalle disposizioni organizzative interne in argomento (a titolo esemplificativo siti che promuovano o appoggino movimenti terroristici o sovversivi, siti che possano ricondursi alle attività di pirateria informatica, ovvero siti che violino le norme stabilite in materia di copyright e di proprietà intellettuale);
- 2.** è vietato violare, od anche solo tentare di farlo, sistemi informatici appartenenti o contenenti dati di società concorrenti al fine di acquisire informazioni commerciali che possano avvantaggiare la TPS o che siano idonee a danneggiare i concorrenti, ovvero al fine di procurarsi illegittimamente documentazione di terzi, così come è fermamente proibito danneggiare gli strumenti tecnologici o informatici di terzi o di società concorrenti al fine di impedire la loro regolare attività o di danneggiarne il funzionamento;
- 3.** la Società stabilisce il divieto per tutti i destinatari del Modello, salvo che per il Responsabile della Privacy e del Settore Informatico e per i tecnici incaricati di provvedere al funzionamento o alla manutenzione o riparazione dei sistemi informatici e solo per lo svolgimento di tali operazioni, di installazione e utilizzo di programmi o di software non previsti od approvati

- dalla Società e che non siano funzionali allo svolgimento dell'attività di lavoro da svolgere in azienda;
4. è stabilito inoltre il divieto assoluto di modificare le configurazioni del software e dell'hardware predisposte dalla Società, così come quello di aggirare in qualunque modo le regole di protezione e di sicurezza previste a tutela degli strumenti informatici aziendali o di modificare in qualsiasi modo la configurazione delle postazioni di lavoro fisse o mobili assegnate dalla Società;
 5. è vietato compiere accessi informatici al di fuori del proprio livello abilitativo;

4) Principi di controllo

In relazione ai presidi, la TPS provvede a fornire ai destinatari del Modello un'informazione adeguata e continuativa sul corretto sistema di utilizzo degli strumenti informatici della Società e sui rischi di commissione dei reati previsti dall'art. 24-bis del D.Lgs. n. 231/2001, in modo che tutti siano a conoscenza del contenuto aggiornato della normativa applicabile alla materia in questione.

I destinatari del Modello devono inoltre conoscere e rispettare le disposizioni previste dalla Società in materia di sicurezza informatica illustrate dettagliatamente nel Documento Programmatico per la Sicurezza (DPS), documento adottato ed aggiornato periodicamente dalla TPS quantunque non più obbligatorio.

Ulteriori presidi che la TPS ha adottato per la prevenzione dei delitti informatici e del trattamento illecito di dati sono i seguenti:

1. la TPS nomina un Responsabile Informatico interno dotato di specifica competenza tecnica, al quale sono affidati i compiti di provvedere (o di incaricare soggetti affinché provvedano) alla gestione e allo sviluppo dell'infrastruttura, nonché alle attività di controllo relative all'uso dei sistemi informatici da parte dei soggetti abilitati all'utilizzo;
2. il sistema informatico della Società è munito di software, firewall e antivirus idonei ad impedire che minacce ai sistemi possano danneggiarne, in tutto o in parte, le componenti e i contenuti e la TPS provvede affinché tali sistemi di protezione non vengano mai disattivati;
3. la rete informatica aziendale deve essere sottoposta a controlli regolari e continui, allo scopo di verificarne nel tempo l'efficienza e l'adeguatezza tecnica rispetto alle esigenze della Società. Ne deriva l'obbligo di intervento immediato in caso di guasti, lacune o debolezze del sistema, in modo da provvedere prontamente alla loro eliminazione e di segnalare le inadeguatezze del sistema per consentirne l'implementazione, sempre conservando evidenza delle verifiche effettuate e di tutti gli interventi posti in essere;
4. sono previste idonee procedure per l'autenticazione ed il conseguente accesso agli strumenti informatici, nonché per l'assegnazione e la gestione delle username e delle password, con fissazione di termini di validità delle medesime e utilizzo di una routine automatica che monitora lo scadenziario delle password e ne dispone la variazione obbligatoria ogni 40 giorni;
5. ai dipendenti sono comunicate o consegnate dal Responsabile della Privacy e del Settore Informatico le credenziali di accesso al sistema informatico della TPS, e quindi attraverso l'utilizzo delle credenziali di accesso, ai dati ed alle informazioni contenute nel sistema,

tramite accesso contingentato personalizzato;

6. quanto alle credenziali, concesse entro i limiti in cui l'accesso sia necessario per lo svolgimento corretto dell'incarico, in coerenza con gli obiettivi della Società, è fatto obbligo a tutti i destinatari del Modello di non divulgare, cedere o comunque condividere con chicchessia, intero o esterno alla Società, alcuna delle informazioni relative all'accesso ai sistemi ed alla rete della Società o di terzi;
7. ogni singolo utente deve essere informato e responsabilizzato dal Responsabile della Privacy e del Settore Informatico sulla funzione e sul modo di compiere le attività di utilizzo (il salvataggio e memorizzazione di dati avviene giornalmente sul server), con la consapevolezza di quali siano i limiti di utilizzo della strumentazione informatica e telematica della Società, con riferimento in particolare ad internet e alla posta elettronica, che possono essere utilizzati esclusivamente per ragioni di servizio;
8. nel caso di utilizzo di sistemi di collegamento wireless per la connessione alla rete internet, la TPS adotta strumenti di protezione della propria rete attraverso la previsione di una parola-chiave d'accesso, in modo che a qualsivoglia soggetto terzo, esterno alla Società, venga precluso di potersi collegare illecitamente alla rete internet gestita dalla Società e porre in essere condotte illecite che possano essere ascritte ai dipendenti;
9. nel caso di collegamento alla rete informatica della Società dall'esterno, quest'ultima dispone limitazioni all'accesso attraverso la previsione, l'adozione ed il mantenimento in funzione di sistemi di autenticazione ulteriori rispetto a quelli predisposti per l'accesso da parte dei destinatari interni, predisponendo oltre a username e password anche eventualmente una ulteriore parola chiave o codice necessarie per l'accesso e l'utilizzo del sistema.

C. REATI DI FALSITÀ IN MONETE, REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA

(art. 25-bis e 25-octies del D. Lgs. 231/2001)

1) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti

Le fattispecie penali richiamate dagli articoli 25-bis e 25-octies del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono il divieto di porre in essere i reati che si descrivono di seguito:

1. Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (Art. 453 c.p.);
2. Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
3. Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
4. Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 458 c.p.);
5. Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
6. Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
7. Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
8. Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
9. Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
10. Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
11. 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.) e autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Nell'ambito delle attività svolte dalla Società si può ritenere che il rischio di commissione dei cosiddetti reati nummari sia molto basso, perché la Società effettua abitualmente i pagamenti attraverso bonifici o rimesse bancarie, mentre il denaro contante non costituisce un mezzo di pagamento diffuso nello svolgimento dell'attività aziendale.

Esiste presso la Società una piccola cassa di servizio che viene utilizzata per far fronte a piccoli pagamenti, per lo più a favore di dipendenti che, nell'esercizio della loro attività lavorativa, debbano recarsi in trasferta, ma gli importi ivi contenuti e movimentati sono di entità assai esigua.

Neppure appare rilevante il rischio che possa essere commesso uno dei reati previsti dagli articoli 473 (contraffazione, alterazione, o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e 474 (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi) c.p., visto che la TPS non commercia alcun prodotto industriale od opera dell'ingegno, sicché anche in questo caso non appare necessario predisporre misure particolari a presidio delle condotte descritte negli articoli sopra citati.

Anche in relazione ai reati di cui all'art 25 octies (riciclaggio e autoriciclaggio o impiego di beni o utilità provenienti da reato), viste le attività condotte, la Società ritiene sussistere un rischio di livello basso, non meritevole di ulteriori approfondimenti.

I relativi *processi sensibili* sono così riassumibili:

1. approvvigionamento di beni destinati alla lavorazione e di servizi;
2. scelta del partner commerciale, con particolare riferimento alla sua attendibilità imprenditoriale, agli eventuali pregressi rapporti, puntualità nell'adempimento;
3. negoziazione, stipulazione, esecuzione di contratti o accordi con soggetti terzi;
4. modalità dei pagamenti ed incasso dei crediti;
5. gestione del processo di produzione.

I soggetti che possono in astratto dar vita alle condotte in esame sono individuabili nei membri del C.d.A.; Amministratore Delegato; Direttore Generale, Direttore amministrativo; Addetti alla gestione cassa, Servizio approvvigionamenti.

2) Regole comportamentali

Nell'espletamento delle attività sociali considerate a rischio, tutti i destinatari del Modello, in via diretta, ivi inclusi i consulenti e i collaboratori, dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta da intendersi quali ulteriori presidi per la prevenzione dei reati in esame:

1. formulare un giudizio riferito all'attendibilità dei fornitori in modo da poterne verificare l'affidabilità, la correttezza e da poter analizzare la tracciabilità delle transazioni economiche effettuate con gli stessi, evitando di creare o di proseguire e di incrementare rapporti commerciali con soggetti che non presentino, o non siano in grado di mantenere nel tempo, i necessari requisiti di trasparenza e correttezza;
 2. verificare che permangano nel tempo in capo ai fornitori o ai collaboratori e ai consulenti i requisiti di affidabilità, correttezza, professionalità e onorabilità che la Società ritiene essenziali per le sue attività commerciali;
 3. astenersi dall'intrattenere rapporti commerciali o di collaborazione con soggetti dei quali sia nota o anche solo sospettata l'appartenenza a sistemi ed organizzazioni criminali o comunque che si trovino ad operare al di fuori della regolarità e della piena legittimità, quali, a titolo di esempio, soggetti che siano legati agli ambienti del riciclaggio, del traffico di armi o droga, dell'usura;
 4. non utilizzare strumenti anonimi per il compimento di operazioni di trasferimento di importi rilevanti;
 5. predisporre e mantenere aggiornata l'anagrafica dei fornitori;
 6. provvedere puntualmente e sollecitamente alla segnalazione di tutte le operazioni che possano presentare profili di rischio o di sospetto, con riferimento alla legittimità della provenienza delle somme oggetto della transazione o all'affidabilità e alla trasparenza del fornitore o collaboratore;
 7. divieto di occultare i proventi derivanti da eventuali reati commessi nel presunto interesse o
-

vantaggio della Società

3) Principi di controllo

La TPS non risulta inserita tra coloro che sono destinatari degli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 231/2007 (di seguito detto anche "Decreto Antiriciclaggio"), ma è opportuno tener conto della possibilità che alla Società, al pari di qualsiasi altro soggetto giuridico, possa essere imputata la commissione di uno dei Reati oggetto della presente sezione, attraverso una delle condotte previste e punite dagli artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 c.p..

Da ciò consegue la necessità di attuare un attento monitoraggio sulle attività, declinato come segue :

1. formalizzare le condizioni e i termini contrattuali che regolano i rapporti con fornitori e partner commerciali e finanziari, anche tra società appartenenti al Gruppo.
2. analizzare e verificare che i pagamenti siano eseguiti con regolarità, soprattutto per quanto riguarda la coincidenza tra i destinatari e/o gli ordinanti dei pagamenti e le controparti che risultano effettivamente e formalmente coinvolte nelle transazioni;
3. garantire trasparenza e tracciabilità delle transazioni finanziarie;
4. compiere verifiche e controlli, sia formali che sostanziali, sui flussi finanziari in entrata ed in uscita, con riferimento specifico ai pagamenti eseguiti in favore di terzi, tenendo conto altresì sia della sede legale indicata della società o da soggetto fornitore o collaboratore, sia degli istituti di credito designati per i pagamenti e poi concretamente utilizzati, valutando altresì la sussistenza e la struttura di eventuali schermi societari o la presenza di organizzazioni fiduciarie utilizzate per transazioni o operazioni straordinarie;
5. utilizzare o impiegare unicamente risorse economiche e finanziarie di cui sia stata verificata la provenienza e solo per operazioni che abbiano una causale espressa e che risultino registrate e documentate;
6. dare concreta attuazione ad una formazione costante e provvedere ad informare i destinatari del Modello sui temi di volta in volta rilevanti e relativi alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni di riciclaggio;
7. quanto ai reati di corruzione, a quelli derivanti da fenomeni di evasione fiscale e/o di appropriazione illecita di beni aziendali, reati dai quali statisticamente potrebbe discendere con maggiore frequenza una delle condotte punite dal reato di autoriciclaggio, la Società richiama in questa sede i presidi esistenti con riferimento ai reati contro la P.A., ai reati societari e quelli previsti dal Codice Etico e dalla Parte Generale del Modello in ordine all'utilizzo dei beni aziendali.

D. REATI SOCIETARI

(art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001)

1) La descrizione dei Reati Societari richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001

L'art. 25-ter lettere da a) a s) del D.Lgs. n. 231/2001 richiama una serie di fattispecie penali, tra le quali quelle che si descrivono di seguito:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c., 2621-bis c.c. e 2622 c.c.);
- impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma c.c.;
- formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 c.c.;
- indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 c.c.;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 c.c.;
- operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 c.c.;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 c.c.;
- infedeltà patrimoniale da parte degli amministratori, dei direttori generali e dei liquidatori di cui all'art. 2634 c.c.;
- corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.;
- illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 c.c.;
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi, previsto dall'articolo 2629-bis c.c.;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'articolo 2638, primo e secondo comma, c.c..

La TPS ritiene sussistente il rischio, di grado più o meno rilevante, che i soggetti indicati dall'art. 5 comma 1 del Decreto possano porre in essere condotte in violazione delle norme sopra riportate, al cui contenuto pertanto si è posta particolare attenzione nell'attività di valutazione dei rischi e di identificazione delle aree di rischio e dei processi sensibili.

L'art. 25-ter richiama poi altre fattispecie penali, come quella che introduce e disciplina il reato di agiotaggio, previsto dall'articolo 2637 c.c., ma la TPS ritiene non sussista un rischio apprezzabile che le condotte ivi descritte vengano commesse da alcun soggetto compreso tra i destinatari del Modello che operano in seno alla Società.

Non è stata sottoposta ad analisi di rischio la questione del "Falso in prospetto", richiamata nell'art. 25-ter del Decreto all'art. 2623 c.c., ma successivamente abrogata dalla c.d. "legge risparmio" (l. 262/2005) in concomitanza con l'introduzione nel Testo Unico Finanza (d.lgs. n. 58/1998) dell'art. 173-bis, intitolato "Falso in prospetto" (in vigore dal 12 gennaio 2006).

La L. n. 69 del 27.05.2015 ha poi modificato il testo degli articoli 2621 e 2622 c.c., introducendo tra i reati presupposti richiamati dal Decreto 231 anche quelli previsti dal nuovo art. 2621-bis c.c..

L'art. 2622 c.c. attuale disciplina, invece, le false comunicazioni sociali delle società quotate in un mercato regolamentato, di cui la TPS, essendo quotata al mercato AIM Italia, non fa parte. Di conseguenza, tale rischio non è sussistente per la Società.

2) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti

La TPS ha individuato preliminarmente le aree di rischio, nelle quali si potrebbero verificare violazioni delle norme sopra richiamate, con la conseguente configurazione dei reati previsti dall'art. 25-ter del Decreto, aree di rischio che all'esito delle valutazioni sono risultate le seguenti:

- 1.** la predisposizione e la redazione del bilancio di esercizio, della relazione sulla gestione e delle relazioni periodiche infra-annuali, nonché la predisposizione e la redazione di comunicazioni dirette ai soci, ovvero al pubblico in generale, aventi per oggetto la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- 2.** la gestione del funzionamento ordinario della Società con riferimento specifico alla costituzione e al funzionamento dell'assemblea;
- 3.** l'esecuzione delle mansioni spettanti agli amministratori, al direttore generale, ai dirigenti, ai sindaci e ai liquidatori;
- 4.** la gestione dei rapporti con i soci, con il collegio sindacale e con la società di revisione;
- 5.** le operazioni di aumento o riduzione del capitale o quelle che comunque possono incidere sulla sua integrità e le operazioni sugli utili e la loro destinazione;
- 6.** le situazioni di conflitto di interessi degli amministratori;
- 7.** la gestione delle attività finalizzate alla liquidazione della Società.

I processi sensibili individuati possono essere così rappresentati:

- a)** le annotazioni, registrazioni e la tenuta in generale dei libri societari e contabili;
- b)** tutti i passaggi contabili e di valutazione diretti alla formazione del bilancio;
- c)** la ordinaria gestione della contabilità;
- d)** i correnti e ripetuti rapporti con il Collegio Sindacale ed i Revisori;
- e)** la predisposizione dei dati, documenti ed elementi necessari per la predisposizione delle relazioni sociali e per fornire le dovute notizie ai soci;
- f)** predisposizione ed attuazione del sistema delle deleghe;
- g)** gestione delle attività negoziali;
- h)** approvazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione e loro attuazione da parte di soggetti delegati in relazione alle operazioni ordinarie e straordinarie, sul capitale sociale, alla gestione dei conferimenti, alla ripartizione degli utili e delle riserve ed alle operazioni sulle partecipazioni;
- i)** costituzione e funzionamento delle assemblee.

I soggetti che astrattamente possono compiere i reati sopra descritti sono in primis i membri del C.d.A., l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti, il Responsabile Amministrativo, i Sindaci, i Revisori e i Liquidatori.

In via residuale ed in astratto è possibile ipotizzare la configurabilità di responsabilità concorrenti anche a carico di altri soggetti, tra i quali in particolare coloro che prestano la propria opera a supporto delle attività di predisposizione e redazione del bilancio o coloro che sono incaricati di

provvedere alla comunicazione di dati e di informazioni con un margine di discrezionalità. Questi soggetti in ogni caso sono obbligati al rispetto di quanto previsto in questa sede.

Inoltre sono soggetti punibili, e quindi destinatari diretti delle disposizioni della presente sezione, anche quei terzi che in ipotesi pongano in essere atti simulati o fraudolenti e alterino l'operato dell'assemblea, procurando un ingiusto profitto per sé o per altri, tanto che il legislatore ha introdotto la modifica dell'articolo dettato per l'illecita influenza sull'assemblea con riferimento proprio alla soggettività attiva, ampliando la punibilità dai soli soci anche a terzi estranei che agiscano su delega dei medesimi. Il grado di rischio riferito alla possibilità di commissione dei reati societari appare di livello basso perché il bilancio, documento per la cui predisposizione e redazione si potrebbero verificare con maggiore frequenza alcune delle condotte incriminate, è predisposto dagli uffici e dai soggetti identificati come competenti dalle procedure societarie e viene sottoposto alla valutazione di tutti i membri del C.d.A., attuandosi per questa via una valutazione incrociata di quanto ivi esposto.

La separazione delle funzioni e deleghe previste dal mansionario, il Codice Etico ed i controlli del Collegio sindacale, della Società di Revisione costituiscono ulteriori presidi predisposti per evitare il verificarsi di condotte vietate e produttive di danno per i terzi.

3) Regole comportamentali

La TPS impone a tutti i destinatari del Modello incaricati o comunque coinvolti nelle attività finalizzate alla predisposizione e alla redazione del bilancio, delle scritture contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali, di tenere un comportamento sempre corretto e trasparente, assicurando un completo rispetto di tutte le norme di legge e regolamentari, nonché di tutte le procedure interne della Società, allo scopo di fornire ai soci, ai creditori ed ai terzi una rappresentazione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società chiara e veritiera.

È necessario che i destinatari del Modello agiscano sempre nella stretta osservanza di tutte le norme previste dalla legge a tutela dell'integrità del capitale sociale, in modo da non far venir meno la funzione di garanzia dei creditori e dei terzi, in genere propria del capitale.

È vietato porre in essere operazioni simulate o diffondere notizie false o comunque idonee a provocare una illegittima e sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari, mentre costituisce impegno costante della TPS quello di effettuare con tempestività, correttezza e trasparenza tutte le comunicazioni previste dalla legge, senza ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza da parte delle Autorità competenti.

La Società, alla luce dei processi sensibili individuati, altresì vieta espressamente di:

- formare, inserire, rappresentare o comunque trasmettere nei bilanci, nelle relazioni e nei prospetti informativi o nelle altre comunicazioni sociali, ovvero provvedere alla loro comunicazione attraverso i documenti appena indicati, dati falsi, lacunosi, non rispondenti quantomeno in parte alla realtà, e comunque idonei a presentare una descrizione alterata della situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'azienda;
 - omettere la comunicazione di dati e di informazioni la cui trasmissione sia richiesta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - illustrare dati e informazioni utilizzati per le valutazioni compiute dalla TPS in modo tale
-

da fornire una rappresentazione che non sia corrispondente al giudizio effettivo maturato sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'azienda e sull'evoluzione della sua attività;

- agire in violazione del principio di ragionevolezza durante le attività di stima delle poste contabili ed occultare o non chiarire quali criteri di valutazione siano stati posti alla base delle stime, senza fornire le informazioni necessarie a garantire la correttezza e la veridicità dei documenti;
- eludere, aggirare o comunque non attenersi ai principi ed alle prescrizioni contenute nelle norme, nelle procedure e nelle istruzioni per la predisposizione e la redazione dei bilanci, curando invece che tutte le scritture e le registrazioni contabili siano redatte in modo da riflettere in modo accurato e corretto le operazioni della Società;
- restituire i conferimenti ai soci o esonerarli dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- distribuire utili, o acconti sugli utili che non siano stati effettivamente conseguiti o che siano destinati per legge a riserve legalmente non distribuibili, nonché ripartire riserve (anche non costituite con utili) che non possono per legge essere distribuite;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società o di società eventualmente controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione dell'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere in ogni modo alla formazione o all'aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- ripartire i beni sociali tra i soci, in fase di eventuale liquidazione, prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli;
- tenere comportamenti che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale, da parte del collegio sindacale o dei revisori contabili o dei soci o comunque di altri soggetti incaricati di attività di controllo;
- operare in modo che possa essere pregiudicata la completezza, la correttezza, la veridicità e l'aggiornamento dei verbali e dei documenti in cui viene riportato lo svolgimento delle attività della Società, ovvero in modo da predisporre documentazione che non sia pertinente rispetto ai temi in discussione;
- influenzare la formazione della volontà assembleare o l'assunzione delle delibere assembleari attraverso il compimento di qualsiasi atto simulato o fraudolento;
- compiere qualsiasi operazione o iniziativa omettendo di dare notizia agli Amministratori e al Collegio Sindacale dell'esistenza di una situazione di conflitto di interessi, ovvero di qualsiasi interesse proprio in una determinata operazione della Società. Per quanto concerne l'Amministratore delegato, compiere qualsiasi operazione in conflitto di interessi

senza investire della stessa l'organo collegiale;

- porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché diffondere notizie, voci o informazioni false o fuorvianti, idonee ad alterare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari.
- omettere di effettuare, con la dovuta chiarezza, completezza e tempestività, tutte le comunicazioni, periodiche e non, previste dalla legge e dalla ulteriore normativa di settore nei confronti delle Autorità di vigilanza o la trasmissione dei dati e documenti previsti dalle norme in vigore e/o specificamente richiesti dalle predette Autorità;
- porre in essere comportamenti ostativi all'esercizio delle funzioni di controllo e di vigilanza dei soggetti di cui sopra, anche in sede di ispezione o di richiesta di dati, informazioni o notizie.

4) Principi di controllo

I principi generali di comportamento descritti nel presente capitolo sono finalizzati a fare in modo che i soggetti sopra indicati, ciascuno nella misura in cui è incaricato di svolgere una funzione nell'ambito di attività nelle aree di rischio, si comportino seguendo precise regole di condotta, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi di reati societari.

In particolare, i destinatari del Modello e comunque i soggetti che potrebbero commettere uno dei reati societari, ciascuno per quanto di sua competenza, sono tenuti a conoscere e a rispettare puntualmente, oltre alle norme di legge e di regolamento di volta in volta applicabili, le regole ed i principi contenuti nel Codice Etico e in tutti gli altri documenti di cui la Società si è dotata per la regolamentazione delle attività sopra descritte, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i regolamenti e le istruzioni operative interne a presidio della corretta redazione dei bilanci e, ove eseguite, delle relazioni infra-annuali.

La Società garantisce il regolare funzionamento proprio e degli Organi sociali, assicurando e favorendo ogni forma di controllo interno ritenuta opportuna e riferita alla gestione economico-finanziaria della Società, nonché curando di fare in modo che la libera e corretta formazione ed espressione della volontà dell'assemblea siano sempre assicurate.

Per ogni operazione contabile la Società stabilisce che debba essere conservata la documentazione dell'attività svolta, in modo da consentirne la registrazione contabile, finalizzata a permettere l'individuazione dei soggetti responsabili dei diversi livelli autorizzativi e la ricostruzione dei diversi passaggi dell'operazione, al fine di poter valutare con chiarezza e sotto ogni profilo la responsabilità di chi ha operato.

E. REATI RELATIVI ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001)

1) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti

L'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto la previsione di sanzioni amministrative nei confronti degli Enti e delle persone giuridiche indicate nel Decreto per i casi di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Dunque in aggiunta alle altre fattispecie contenute nel Decreto, per la configurabilità delle quali è necessaria la sussistenza del dolo in capo al soggetto agente, l'articolo in esame introduce alcune fattispecie di cui l'agente è chiamato a rispondere anche a titolo di colpa e precisamente di colpa specifica (riferita in particolare alla violazione delle regole di condotta imposte dal rispetto delle norme di esperienza, poi codificate in leggi, regolamenti o discipline come le *"Norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro"*, contenute nel D.Lgs. 30 aprile 2008 n. 81, in seguito denominato anche *"Testo Unico o T.U. sulla sicurezza"*, il quale riordina e coordina in un unico testo normativo le norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

I soggetti attivi che possono astrattamente commettere i reati richiamati dal decreto sono:

- il Datore di Lavoro, il quale riveste il ruolo di principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione;
- i Preposti;
- il RSPP, in via residuale e concorrente;
- il Soggetto che abbia di fatto assunto, sebbene in chiaro dispregio del Modello e dei regolamenti interni della Società, una posizione di "garanzia" ai sensi dell'art. 299 del D.Lgs. 81/2008.

Per quanto riguarda l'identificazione delle aree di rischio, anzitutto si considerano quelle in cui potrebbe verificarsi un evento (morte o lesione) che le norme sopra indicate mirano a prevenire.

Sotto questo profilo, nonostante, astrattamente, ogni infortunio potrebbe verificarsi in qualsiasi occupazione cui sia addetto un lavoratore, le attività condotte dalla TPS sono tali da qualificare come basso, ai limiti dell'irrelevanza, il rischio di un evento grave o gravissimo.

Infatti la Società conduce attività qualificabili come "d'ufficio", per cui gli impiegati e i dirigenti ad esse addetti sono esposti in maniera scarsamente significativa al pericolo di pregiudizi alla propria salute.

D'altra parte, ulteriore *area di rischio* è quella dell'adempimento in concreto degli obblighi giuridici contenuti nella normativa in materia sulla salute e sicurezza sul lavoro, perché la Società, in seguito all'omissione o all'inefficace attuazione di tali obblighi, potrebbe incorrere nella responsabilità colposa prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Ciò premesso, con riferimento alle aree di rischio, si possono individuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti processi sensibili:

- la valutazione dei rischi;

- l'individuazione e la nomina del RSPP;
- l'individuazione e la nomina del Medico competente;
- l'individuazione e la nomina dei preposti;
- l'individuazione e la definizione delle misure di tutela;
- le verifiche sulla formazione dei lavoratori, sugli affidamenti di lavori all'esterno, sugli acquisti di attrezzature, macchinari e impianti e sugli adempimenti delle direttive aziendali;
- la gestione degli ambienti di lavoro e delle emergenze;
- l'assegnazione e la manutenzione dei DPI.

La TPS, al fine di prevenire il verificarsi delle condotte sopra descritte, ipoteticamente produttive di danno ed idonee a configurare la responsabilità della persona giuridica, ha provveduto ad istituire un Sistema di Gestione del Rischio articolato anzitutto nella valutazione dei rischi, secondo quanto previsto dalla normativa in materia, e poi nella previsione di osservare il contenuto delle regole generali e di quelle speciali dettate con riferimento ai processi sensibili.

Ciò premesso, la Società ha scelto la figura del Datore di Lavoro, ai sensi di quanto disposto dal Testo Unico, individuando all'uopo la persona dell'Amministratore Delegato. Inoltre, ha adottato il Documento di Valutazione dei Rischi (anche DVR), finalizzato all'individuazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione e protezione, collettive e individuali, ritenute idonee in relazione a ciascun settore o area di lavoro e per ciascuna categoria di lavoratori.

Le condotte che potrebbero integrare i reati descritti nella presente sezione potrebbero in astratto costituire la categoria più problematica tra quelle oggetto di esame nel Modello, sebbene, come già affermato, per la specifica attività condotta dalla TPS, le stesse configurino un rischio "basso".

2) Regole speciali di comportamento da osservare nelle aree a rischio

Il principio ispiratore di tutta la politica societaria in materia di prevenzione degli infortuni e di protezione dei lavoratori è quello della massima responsabilizzazione di tutti coloro che, a diversi livelli, con varie mansioni e ciascuno in base alle proprie attribuzioni e competenze, operano nell'ambito della TPS, senza dimenticare nemmeno i terzi, eventualmente incaricati di eseguire opere in appalto.

Di conseguenza, come presidi, anzitutto la TPS stabilisce il divieto espresso per tutti i destinatari del Modello di porre in essere o anche solo di tollerare che altri possano porre in essere condotte in violazione delle disposizioni previste dal D.Lgs n. 81/2008, ovvero tali da integrare gli estremi delle fattispecie di reato che tale normativa mira a prevenire.

È inoltre proibito che siano poste in essere condotte che possano compromettere i presidi di sicurezza adottati dalla Società, contribuendo a favorire la potenziale commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose.

È poi assolutamente vietato compiere azioni non conformi rispetto alle procedure aziendali o, comunque, condotte non in linea con i principi espressi dal presente Modello.

In termini più analitici, ma sempre a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell'ambito della TPS le principali figure di riferimento ai sensi del D.Lgs. 81/2008 svolgono le attività che si indicano di

seguito:

➤ **IL DATORE DI LAVORO**

- a) provvede alla valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, con tutte le conseguenze in ordine alla scelta dei macchinari, delle attrezzature e all'organizzazione dell'attività, in modo che gli ambienti di lavoro rispondano a principi e criteri conformi alle norme di legge;
- b) la valutazione sopra indicata trova espressione nel documento di valutazione dei rischi (DVR), redatto in modo da individuare le misure di prevenzione e di protezione da adottare e gli eventuali dispositivi di protezione individuale di cui dotare i lavoratori, programmandole eventuali misure idonee a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- c) sceglie e nomina il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico competente, in modo che sussistano tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti per legge.

➤ **IL PREPOSTO**

dietro specifico incarico del Datore di Lavoro:

- a) vigila sull'attività operativa e sul comportamento dei lavoratori nel corso dell'attività;
- b) si accerta che ognuno operi conformemente alle vigenti normative e alle prescrizioni imposte dal DVR;
- c) mette a disposizione dei lavoratori i dispositivi di protezione individuale previsti nel DVR per ciascuna specifica attività;
- d) monitora i macchinari, gli impianti, le altre attrezzature di lavoro i dispositivi di sicurezza e i luoghi di lavoro, segnalando tempestivamente ogni necessità d'intervento o di adeguamento.

➤ **IL RSPP**

- a) cura l'aggiornamento della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che abbiano rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
 - b) vigila affinché siano affidati ai lavoratori mansioni e compiti commisurati alle loro capacità ed alle condizioni di ciascuno e siano rapportati alle loro condizioni di salute;
 - c) vigila affinché vengano forniti ai lavoratori i necessari dispositivi di protezione individuale e siano adottate misure tali che solo quei lavoratori che sono stati adeguatamente istruiti possano avere accesso alle zone produttive che li espongono a rischi specifici;
 - d) sorveglia affinché i singoli lavoratori, che dovranno essere formati seguendo appositi corsi ed adeguatamente informati, agiscano nella stretta osservanza delle norme vigenti e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e facciano uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione.
-

➤ **IL MEDICO COMPETENTE**

- a) programma la sorveglianza sanitaria di concerto con il datore di lavoro, custodendo le cartelle sanitarie aggiornate dei lavoratori;
- b) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa in base alla valutazione di rischi;
- c) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e comunica i risultati anonimi della sorveglianza sanitaria da lui effettuata, illustrando il significato dei risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità dei Lavoratori.

➤ **IL RESPONSABILE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)**

- a) può promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione di misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità psicofisica dei Lavoratori;
- b) partecipa alla "riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi" di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008;
- c) viene consultato all'atto della valutazione dei rischi e della programmazione ed attuazione degli interventi per l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a proteggere la salute e l'integrità dei lavoratori.

➤ **I LAVORATORI**

- a) devono osservare le disposizioni e le istruzioni loro impartite dal Datore di Lavoro e dai Preposti finalizzate alla loro protezione, collettiva e individuale;
- b) devono utilizzare nel modo previsto ed appropriato i macchinari, gli impianti, le altre attrezzature di lavoro e i dispositivi di sicurezza;
- c) devono utilizzare sempre e nel modo previsto ed appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) devono segnalare immediatamente al Datore di Lavoro o ai Preposti qualsivoglia problema occorra o si registri sui mezzi, sugli impianti, sulle attrezzature sopra descritte e nei luoghi di lavoro, nonché qualsivoglia altra eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, dandone comunicazione anche al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- e) non possono mai rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non possono compiere di propria iniziativa attività o manovre che fuoriescano dalla loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza loro o altrui;
- g) devono partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro, sottoponendosi altresì ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) devono contribuire, insieme al Datore di Lavoro e ai Preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei Lavoratori durante il lavoro.

La TPS si avvale di un complesso di procedure, di istruzioni operative costituito da norme tecniche,

da buone prassi esecutive tutte conformi alle norme vigenti, da informazioni e attività di addestramento dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze e dispositivi di protezione, anche individuale.

Le informazioni e disposizioni verbali vengono trasferite dai Preposti in modo non formalizzato, direttamente sul posto di lavoro nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, avendo cura che siano ben comprese da coloro che le ricevono.

I rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività sviluppata dalla Società in generale ed i rischi specifici associati alla singola mansione assegnata e, quindi, le relative misure di prevenzione e protezione adottate dalla Società vengono da quest'ultima divulgati idoneamente, così come altresì vengono illustrati i contenuti della normativa di riferimento, degli obblighi, delle responsabilità e dei doveri, oltre che i contenuti delle procedure di sicurezza specifiche.

Tale percorso formativo prosegue con un addestramento specifico operato con l'affiancamento del lavoratore a colleghi più esperti, sotto la supervisione del Preposto, mentre per il caso del cambio di mansione viene garantito al lavoratore analogo percorso formativo.

Le attività di aggiornamento formativo sono oggetto di una specifica pianificazione periodica in funzione dello sviluppo o del quadro normativo di riferimento e o delle attrezzature, dei materiali e delle tecnologie impiegate nel processo produttivo.

Nell'ambito della pianificazione appena indicata, il Datore di Lavoro programma gli specifici interventi formativi di aggiornamento per i soggetti che hanno compiti gestionali in materia, quali il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, i Preposti e i Lavoratori.

Nell'ambito delle riunioni periodiche sulla sicurezza, il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione Protezione fanno sì che siano comunicati e discussi i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e che siano fornite le indicazioni sul significato degli stessi, in modo da poter dare attuazione alle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

I destinatari della presente sezione devono esercitare un controllo continuo e puntuale teso ad evidenziare rischi che potrebbero comportare la realizzazione dei reati indicati nell'art. 25-septies ed in generale qualunque situazione che possa comportare un pericolo per l'igiene e la salute dei lavoratori e di tutti i soggetti comunque presenti nelle aree della Società.

F. REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

La condotta richiamata dall'art. 25-decies del D.Lgs. n. 231/2001 e prevista dall'art. 377-bis c.p. consiste nell'induzione di taluno a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

Le aree di rischio che la TPS ha individuato sono quelle attinenti la gestione di pendenze della Società nei diversi settori del diritto civile, penale, amministrativo e di qualunque altro genere.

La TPS vieta tassativamente a qualunque destinatario del Modello di agire in contrasto con le disposizioni dell'art. 377-bis c.p., stabilendo che è assolutamente proibito interferire, o anche solo tentare di farlo, sul contenuto delle dichiarazioni che ogni soggetto sia eventualmente chiamato a rendere davanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di indurre qualcuno a non rendere le dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

I processi sensibili possono identificarsi in ogni rapporto che qualunque soggetto tra i destinatari del Modello possa avere con l'Autorità Giudiziaria, soggetti da quest'ultima delegati nell'ambito di qualsivoglia procedimento civile, penale e amministrativo, nonché in sede di visita ispettiva e di verifica.

Il rischio viene determinato come basso.

Il presidio principale per la prevenzione della condotta sopra citata è costituito, oltre che dalle norme del Codice, dal sistema sanzionatorio interno adottato dalla Società, che non esiterà a sanzionare secondo le procedure e nella misura prevista il soggetto che ponga in essere la condotta vietata.

G. REATO DI ASSUNZIONE DI LAVORATORI IRREGOLARI PROVENIENTI DA PAESI TERZI

1) L'individuazione delle aree di rischio, dei processi sensibili e dei soggetti coinvolti

La fattispecie che ci occupa è richiamata dall'art. 25 duodecies del noto D.Lgs. che si riporta all'art. 22 comma 12 bis del D.Lgs. 286/1998.

Quest'ultimo vieta l'assunzione di soggetti irregolarmente entrati nello Stato provenienti dai cosiddetti Paesi terzi e quindi privi di regolare permesso di soggiorno.

Per essere maggiormente precisi il richiamato art. 22 comma 12-bis espressamente menziona le ipotesi del "datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato" nei casi in cui "a) i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale."

È facilmente intuibile come l'area di rischio sia identificabile nei rapporti con i lavoratori subordinati ed i processi sensibili possano essere così riassunti:

- contatti e colloqui in sede di previsione di assunzioni di lavoratori extracomunitari;
- accertamento del luogo di origine del lavoratore estero mediante i suoi documenti;
- accertamento dell'esistenza, ove necessario, di un valido permesso di soggiorno; e controllo della sua durata,
- predisposizione e sottoscrizione del contratto di lavoro.

Atteso che usualmente la Società fa ricorso molto esiguo ai lavoratori extracomunitari, si può ragionevolmente quantificare il rischio come basso.

I soggetti potenzialmente coinvolti sono quelli coinvolti nella procedura della Gestione delle Risorse Umane (PO400). In particolare si cita Il Direttore Risorse Umane.

2) Regole di comportamento da osservare nei processi sensibili e relativi presidi

La TPS, sin dall'inizio del primo colloquio di lavoro, deve attentamente accertare la provenienza del lavoratore straniero e, qualora si tratti di soggetto extracomunitario, il soggetto incaricato deve accertare la regolare presenza del lavoratore nello Stato pretendendo di avere in esibizione un valido permesso di soggiorno. Quest'ultimo, poi, dovrà avere valenza per tutta l'ipotizzata durata del rapporto da instaurare o, in diverso caso, il contratto di lavoro deve prevedere esplicitamente che la reiterazione di validità del permesso di soggiorno prima della sua scadenza costituisce elemento essenziale per la prosecuzione del rapporto tra la TPS e il lavoratore.

Nell'eventualità di un rinnovo o di un prolungamento del rapporto, il lavoratore dovrà preliminarmente esibire il rinnovo del permesso di soggiorno.

Tra i presidi in essere si citano, oltre quelli generali adottati dalla Società con il Codice Etico, la procedura della Gestione delle Risorse Umane (PO400) ed il presente capitolo.

LA TUTELA DEL “WHISTLEBLOWER”

La TPS ha preso atto degli interventi introdotti dal Legislatore a tutela della salvaguardia della riservatezza del soggetto che esegue segnalazioni di condotte contrarie al Modello Organizzativo adottato (cd. “whistleblower”).

La Società ha identificato nell’Organismo di Vigilanza il soggetto al quale un apicale o un subordinato potrà fare riferimento per denunciare condotte che, a suo avviso, sono lesive delle norme di legge rilevanti ai fini del Modello, nonché dei principi, delle procedure e dei protocolli adottati dalla TPS.

Il requisito che le segnalazioni / denunce avanzate dagli apicali e dai subordinati deve necessariamente avere è il fondarsi su elementi “precisi” e “concordanti”; ciò sta a significare che le segnalazioni dovranno fornire elementi attendibili, ben delineati e non in contrasto fra di loro, che lascino supporre l’esistenza di una ragionevole fondatezza in ordine ai fatti denunciati. Dette caratteristiche delle segnalazioni saranno fondamentali ai fini dell’istruttoria, onde valutare gli opportuni passi da compiere.

Le segnalazioni o carenti dei requisiti della concretezza, precisione, del nominativo del soggetto coinvolto (ove conosciuto), delle opportune circostanze di tempo e di luogo saranno archiviate.

Le modalità per effettuare le “segnalazioni” dettagliatamente indicate nell’apposita procedura rinvenibile sul sito internet della Società.

L’OdV, destinatario della segnalazione, ha l’onere di:

- a)** garantire la riservatezza del segnalante adottando a tal fine tutte le misure necessarie che sono così riassunte:
 - durante tutta la gestione istruttoria del fascicolo non comunicare a terzi l’identità del segnalante;
 - verificare il puntuale funzionamento della password di accesso al proprio *personal computer* affinché nessun altro soggetto possa accedere allo stesso e, di conseguenza, a tali segnalazioni;
 - verificare che sul proprio *personal computer* siano attive e funzionanti le misure anti-intrusione e antivirus;
 - custodire in una sede protetta (ad esempio in cassaforte) o con altre equivalenti misure il fascicolo afferente la segnalazione;
 - adottare ogni ulteriore misura diretta a salvaguardare la riservatezza del “whistleblower”;
 - b)** terminata l’istruttoria, redigere un’appropriata relazione, che dovrà essere recapitata all’Amministratore delegato o al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali atti di loro competenza;
 - c)** nell’eventualità in cui la “segnalazione” appaia fondata e la presunta condotta illecita concretizzi uno dei reati presupposti, richiedere che l’Amministratore delegato segnali il fatto all’Autorità Giudiziaria;
-

- d)** qualora la “segnalazione” appaia infondata ed eseguita con dolo o colpa grave, richiedere che l’Amministratore delegato avvii un procedimento disciplinare a carico del “whistleblower”;

Analogamente, dovrà essere avviato un procedimento disciplinare a carico del soggetto che eventualmente violi le misure poste a tutela della riservatezza del “whistleblower”.

Resta inteso che l’obbligo di riservatezza viene a decadere nell’eventualità di procedimenti giudiziari e disciplinari, qualora l’identificazione del “segnalante” sia necessaria per esercitare l’azione o per motivi di difesa dell’imputato.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/01 prevede, all'articolo 6, primo comma, lettera "b", l'affidamento ad un idoneo Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sull'applicazione del Modello ed il rispetto di quanto ivi previsto. Secondo la relazione ministeriale accompagnatoria al Decreto, per gli Enti è "consigliabile" l'istituzione di un Organismo di Vigilanza che può essere monocratico o collegiale e che non si identifichi con il Consiglio di Amministrazione, onde garantire una totale autonomia operativa e decisionale.

Al fine di poter correttamente esercitare gli ampi poteri sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza deve possedere quei profili di professionalità ed esperienza nel settore che gli permettano di essere un soggetto qualificato ed idoneo per lo svolgimento della mansione affidata.

Alla luce di quanto sopra esposto, la TPS ha pertanto deciso di istituire un Organismo di Vigilanza che, sulla base del parere formulato dal Consiglio di Amministrazione, sarà a carattere monocratico, fermo restando il presupposto che il soggetto incaricato possieda una specifica esperienza nel settore legale, commerciale e societario, al fine di garantire l'elevato livello di professionalità necessario per la concreta attuazione del Modello e che possieda requisiti di assoluta indipendenza nei confronti della Società.

Spetta al Consiglio di Amministrazione nominare l'OdV, ferme restando le clausole di ineleggibilità o, successivamente alla nomina, di decadenza già ampiamente dettagliate nella Parte generale di questo Modello.

La TPS, atteso che spetta all'OdV l'incarico di svolgere le funzioni di vigilanza e di controllo previste dal Decreto, funzioni che andranno svolte anche in sintonia a quanto stabilito nel presente Modello, prevede che l'Organismo possa avvalersi e/o chiedere la collaborazione di tutti gli Uffici e Funzioni interne della Società, dei quali di volta in volta avrà necessità per l'espletamento dell'attività di controllo e vigilanza. Analogamente, laddove l'OdV lo ritenesse necessario, potrà ricorrere a risorse esterne che possano fornire il dovuto supporto professionale, il tutto allo scopo di far sì che l'attività di vigilanza abbia il carattere dell'effettività e non della mera apparenza.

L'autonomia ed indipendenza, che costituiscono connotati fondamentali dell'OdV, non possono prescindere dal riconoscimento di una sua autonomia di spesa, nel senso che la Società deve garantire all'Organismo la disponibilità di un budget annuale destinato all'applicazione, implementazione e diffusione del Modello. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione per ogni anno delibera la somma riservata a quanto sopra precisato, restando inteso che il Consiglio stesso deve garantire che la somma in questione non venga destinata ad altri scopi se non a quelli concernente l'applicazione del Modello. Qualora la somma in questione nel corso di un esercizio venga totalmente assorbita, il C.d.A., autonomamente o su richiesta dell'Organismo stesso, dovrà prontamente provvedere a stanziare un nuovo importo.

In ordine alle modalità operative dell'OdV, quest'ultimo opererà presso la propria sede, presso la Società o in altri luoghi ritenuti opportuni al fine di svolgere i compiti inerenti le sue mansioni, curando ogni volta - al fine di consentire la tracciabilità delle operazioni svolte, che costituisce elemento fondamentale del Modello - di redigere un verbale dell'attività svolta, verbale che sarà poi trasferito su di un apposito registro. La documentazione e quant'altro oggetto dei flussi informativi da e per l'OdV possono essere archiviati da quest'ultimo con modalità informatizzata a mezzo di archivio elettronico.

L'Organismo è tenuto a mantenere il riserbo e la segretezza in ordine a tutti i documenti, atti, interviste, comunicazione, informazioni e quant'altro ricevuti nell'ambito dello svolgimento della propria attività; tali dati potranno essere utilizzati solo per l'espletamento delle proprie funzioni ed il vincolo della segretezza potrà cadere, se del caso, solo nel caso in cui intervenga l'Autorità giudiziaria.

La Società istituisce per l'Organismo una casella di posta elettronica identificata con il seguente account odv@tipiesse.com, casella alla quale avrà accesso solamente il citato Organo ed alla quale chiunque, appartenente o non alla Società, potrà scrivere segnalando problematiche di ogni genere concernenti l'adottato Modello o sue violazioni. Sarà poi onere dell'OdV prendere posizione in ordine alle segnalazioni ricevute e, se del caso, relazionare adeguatamente il Consiglio di Amministrazione.

Ferma restando la segretezza di cui si è sopra trattato, è onere dell'Organismo operare garantendo gli autori delle segnalazioni (*"whistleblower"*) da qualunque genere di ritorsione, discriminazione e penalizzazione anche e soprattutto da parte della Società o dei soggetti coinvolti. Sul punto vedasi anche il capitolo *"LA TUTELA DEL WHITSLEBLOWER"* che precede.

Nel contesto dell'autonomia funzionale dell'OdV, quest'ultimo potrà essere convocato o ricevere interpellanze alle quali dovrà rispondere, sia da parte del Consiglio di Amministrazione, sia da parte del Collegio Sindacale, con i quali dovrà collaborare con la massima trasparenza garantendo adeguati flussi informativi.

In relazione ai richiamati flussi informativi questi devono essere costanti e di qualità idonea a consentire all'Organismo di svolgere le proprie incombenze. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si precisano i principali flussi che la Società, tramite i suoi Organi interessati, deve garantire all'OdV in ordine a:

- a)** modifiche dell'assetto societario, del suo organigramma anche per quanto concerne le aree amministrative e commerciali;
- b)** tipologia delle deleghe in essere, i suoi contenuti specifici e le variazioni eventualmente apportate;
- c)** operazioni potenzialmente "a rischio", quali: richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; partecipazione ad appalti pubblici o a gare a livello nazionale ed internazionale;
- d)** eventuali operazioni attinenti materie afferenti i reati "presupposti" nel caso di rapporti con Paesi inseriti nella cosiddetta "black list";
- e)** operazioni "non in linea" con quelle usualmente poste in essere dalla Società;
- f)** comunicazioni, provvedimenti, atti, sentenze, decisioni e quant'altro a ciò assimilabile proveniente da organi di Giustizia di ogni genere e grado, anche nei confronti di ignoti, per i reati "presupposti" contemplati dal Decreto che potenzialmente possano coinvolgere la Società;
- g)** comunicazione, documenti di ogni tipo predisposti, oltre che dagli organi societari, anche da altri soggetti appartenenti e non alla Società dai quali si possano desumere elementi che, in qualche modo, possano interessare il Decreto;
- h)** commissione, o ragionevole pericolo di commissione, di "reati presupposto";

- i)** esistenza di condotte anche solo potenzialmente contrarie al Modello adottato;
- j)** esistenza di procedimenti disciplinari dei quali l'OdV non sia parte, viste le sue funzioni;
- k)** richieste di assistenza legale, inviate da lavoratori subordinati o collaboratori, concernenti l'avvio di indagini o procedimenti giudiziari nei loro confronti riguardanti reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto di divulgazione da parte dell'Autorità giudiziaria.

Nel contempo, e a sua volta, l'Organismo ha l'onere di garantire idonei flussi informativi nei confronti degli Organi di Governo aziendale e del Collegio Sindacale, portando questi ultimi a conoscenza di tutte le problematiche ed interventi necessari in relazione all'attuazione ed implementazione del Modello, nonché dell'attività svolta.

In aggiunta a quanto sopra, con la periodicità definita nella Parte generale del Modello, l'OdV redige una relazione scritta concernente la propria attività, lo stato di applicazione del Modello ed eventuali problematiche attuative riscontrate.

In merito ai compiti, poteri e facoltà spettanti all'Organismo di Vigilanza, il Modello prevede che l'OdV:

- 1.** vigili sulla concreta osservanza ed applicazione del Modello da parte degli organi sociali, dei lavoratori subordinati, dei collaboratori e dei partner;
- 2.** vigili sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura societaria ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati "presupposti";
- 3.** valuti la necessità di chiedere al C.d.A. l'aggiornamento, l'integrazione o la modifica del Modello;
- 4.** verifichi le procedure di controllo previste dal Modello;
- 5.** controlli con i responsabili societari l'esistenza di programmi di formazione e di aggiornamento dei lavoratori subordinati;
- 6.** valuti e controlli l'aggiornamento della mappatura dei rischi;
- 7.** esegua verifiche, concordate o meno, mirate a valutare determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla TPS, soprattutto per quanto riguarda le attività attivate nell'ambito dei Processi Sensibili. Di tali verifiche andranno redatti idonei verbali;
- 8.** collabori con gli Organi di Governo societari per l'attivazione, istruzione e gestione dei procedimenti disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultima per la promozione del procedimento disciplinare e l'irrogazione delle eventuali sanzioni;
- 9.** svolga idonee indagini dirette ad appurare la diffusione del Modello, nonché l'attività posta in essere dalla Governance aziendale per la sua diffusione, conoscenza ed uso;
- 10.** raccolga, elabori e conservi tutti i dati e notizie rilevanti in ordine all'attuazione ed al rispetto del Modello;
- 11.** predisponga un registro sul quale annotare le principali attività svolte, conservando altresì traccia di tutta l'attività svolta;
- 12.** verifichi la qualità dei flussi informativi;
- 13.** verifichi l'adeguatezza del budget destinato all'attuazione del Modello e, ove necessario,

chiederne chieda l'integrazione o la riduzione;

- 14.** coordini con la Governance aziendale e con le altre strutture societarie coinvolte, eventualmente convocando idonee riunioni, il monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. Al riguardo si precisa che l'Organismo ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dai vertici societari:
 - a.** sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati "presupposti";
 - b.** sui rapporti con i consulenti ed i partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni sensibili;
 - c.** sulle operazioni straordinarie della Società;
- 15.** richieda agli Organi di Governo societari informazioni e dati riguardo l'eventuale esistenza di flussi finanziari "atipici e non standard" rispetto a quanto ordinariamente previsto e svolto dalla Società;
- 16.** qualora non riceva segnalazioni direttamente da un "whistleblower", sia messo al corrente al termine dell'istruttoria svolta dall'Amministratore delegato o dal Responsabile delle "segnalazioni".

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello Organizzativo che la Società ha adottato prevede, come elemento di primaria importanza per l'efficacia dell'intero strumento, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare cui fare riferimento nell'eventualità di violazioni delle norme stabilite nel Codice Etico o delle procedure stabilite dalla presente Parte Speciale.

Per quanto concerne il personale dipendente, le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di dirigenti, quadri, impiegati ed operai che prestino attività in favore della TPS e che pongano in essere illeciti rilevanti sotto il profilo disciplinare derivanti da:

- condotte contrarie alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- violazione di procedure o protocolli previsti dal Modello o da regolamenti interni della Società;
- violazione dell'obbligo di tutelare adeguatamente un "whistleblower";
- "segnalazioni" eseguite con dolo o colpa grave;
- nei casi più gravi, condotte che configurano una delle ipotesi di reato "presupposto" previste dal presente Modello nell'ambito delle attività a rischio.

La TPS puntualizza che l'avvio di un procedimento e l'eventuale adozione di sanzioni è del tutto indipendente da un eventuale avvio di un procedimento penale e dal suo esito. Di conseguenza, la Società, svolta un'adeguata istruttoria, ha facoltà di adottare le sanzioni disciplinari che ritiene congrue ed idonee per il caso concreto, non dovendo le stesse necessariamente combaciare con le valutazioni del Giudice, vista la totale autonomia del procedimento sanzionatorio dalla perseguibilità penale.

Va debitamente sottolineato come il rispetto delle regole e principi dei quali la Società si è munita tramite l'adozione del presente Modello costituisce uno degli oneri che il Legislatore genericamente ha richiamato all'interno all'art. 2104 c.c., ove si puntualizza la diligenza che il prestatore di lavoro deve utilizzare nello svolgimento delle proprie mansioni.

Ne discende che le condotte dei lavoratori subordinati contrarie alle previsioni di cui al corrente Modello, in ogni caso, costituiscono un illecito disciplinare che la Società perseguirà e per le quali potranno essere adottate le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro riferibile ai lavoratori in questione.

La Società evidenzia altresì che, qualora la violazione commessa faccia cessare il rapporto di fiducia in essere, la sanzione è individuata nel licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

1) Sanzioni nei confronti dei dipendenti

A) Operai, Impiegati e Quadri direttivi

I comportamenti tenuti da impiegati e quadri in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle

procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive 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 sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL per i lavoratori Metalmeccanici del settore industria, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare, per i lavoratori operanti nel settore metalmeccanico, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale;
 - b) ammonizione scritta;
 - c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
 - e) licenziamento con o senza preavviso.
-
- a) **Richiamo verbale:** è applicabile al dipendente in tutti i casi in cui non vengano osservate dal medesimo le disposizioni impartite dalla Società. In particolare, incorre nel provvedimento di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
 - b) **Ammonizione scritta:** è applicabile al dipendente in tutti i casi in cui il medesimo non rispetti, ripetutamente, le disposizioni impartite dalla Società. In particolare, incorre nel provvedimento di ammonizione scritta il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
 - c) **Multa:** è applicabile al dipendente in tutti i casi in cui il medesimo non osservi le disposizioni impartite dalla Società, determinando una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della stessa e/o costituendo atti contrari agli interessi di

TPS. In particolare, incorre nel provvedimento della multa, non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni: è applicabile al dipendente a fronte di:

- Tolleranza, per negligenza, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione);
- in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando danno alla Società, di infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la ammonizione scritta o con la multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- in particolare, commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità, di un'infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001.

e) Licenziamento con o senza preavviso: è applicabile al dipendente che con la propria condotta determini il venir meno della fiducia della Società nei confronti dello stesso, generando, altresì, un grave nocimento morale e/o materiale per TPS. In particolare, il dipendente, - recidivo in mancanze per le quali siano stati comminati due provvedimenti di sospensione nel corso del biennio precedente - adotta, nell'espletamento delle proprie funzioni, condotte che violino le prescrizioni del Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

Nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza; ciò significa che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

B) Dirigenti

Il rapporto di natura dirigenziale si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo che essi lo facciano rispettare sono elementi essenziali del rapporto di lavoro di natura dirigenziale, poiché costituiscono stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società stessa e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto di quanto precedentemente indicato al paragrafo relativo ai Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro ai medesimi applicabili. Si consideri, infatti, che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente, o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente di adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

In particolare, in caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal Modello, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento e le sanzioni previste per il personale dipendente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta -ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

L'OdV deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni applicate.

2) Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a del decreto)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In particolare, le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione,

gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza, all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori.

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori o da membri del Collegio Sindacale, l'Amministratore delegato o l'OdV ne daranno comunicazione immediata all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Una volta terminata la fase istruttoria, ferma restando la procedura sopra descritta ed il divieto, per il Consigliere coinvolto, di partecipare al C.d.A. che tratterà il suo procedimento, le relative conclusioni saranno presentate al Consiglio di Amministrazione, che adotterà il provvedimento finale. Nell'evenienza in cui il procedimento disciplinare colpisca il l'Amministratore delegato, la relativa istruttoria e gli atti procedurali saranno adottati dal Consigliere delegato.

La Società prevede a carico dei membri del C.d.A. e del Collegio sindacale le seguenti sanzioni:

- a)** la censura;
- b)** la sospensione dagli emolumenti da 1 a 6 mesi;
- c)** la sanzione pecuniaria da € 5.000,00 a € 35.000,00

fermo restando che la comminazione di una sanzione non preclude alla Società la facoltà di procedere in sede civile per il risarcimento dei danni, anche d'immagine, patiti.

Amministratori e Sindaci, con l'accettazione della nomina, implicitamente prendono atto del dovere di rispettare il Modello e che l'eventuale procedimento disciplinare conclusosi con l'accertamento di una violazione può comportare la revoca dell'incarico.

Nell'ipotesi in cui l'inosservanza delle procedure e dei principi e regole indicate nel Modello Organizzativo sia commessa da partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali in essere con la Società, la suddetta inosservanza può costituire inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, con eventuale applicazione di penali e/o richieste risarcitorie, ivi inclusi – se del caso – i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

3) Misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i partner anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Presidente o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.