



tps
group

**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01

Parte generale

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE DEL 26 MARZO 2024

Sommario

1. REVISIONI.....	3
2. DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE	4
3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ.....	5
3.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.....	5
3.2 L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.....	13
3.3 Le linee guida di Confindustria.....	14
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI T.P.S. S.p.A.	16
4.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di attività	16
4.2 Il sistema organizzativo	18
4.3 Il sistema delle procure e delle deleghe.....	18
4.4 Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del modello	19
4.5 Le finalità del modello e i principi fondamentali	19
4.6 La metodologia seguita per la predisposizione del Modello	21
4.7 La struttura del modello: parte generale e parti speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.	24
4.8 Il rapporto tra il modello e il Codice Etico	25
4.9 L'adozione del modello e le modifiche allo stesso.....	26
5. LO STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
5.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza	27
5.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza.....	29
5.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza	30
5.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza	31
5.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	32
5.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza	37
5.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza.....	37
6. IL MECCANISMO DI C.D. WHISTLEBLOWING	38
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	39
7.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	39
7.2 Destinatari e loro doveri.....	40
7.3 Principi generali relativi alle sanzioni	40
7.4 Il procedimento di contestazione della violazione e l'irrogazione della sanzione.....	41
7.5 Le sanzioni irrogabili.....	45
8. LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	50
9. CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE	51

1. Revisioni

Rev.	Data	Commento	Approvazione
00	17 settembre 2019	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione
01	26 marzo 2024	Seconda emissione: adeguamento al D. Lgs. 24/2023	Consiglio di Amministrazione

2. Destinatari della parte generale

Sono destinatari (*di seguito*, Destinatari) della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo (*di seguito*, Modello o Documento) ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 di TECHNICAL PUBLICATIONS SERVICE S.p.A. - in breve T.P.S. S.p.A. (*di seguito*, TPS o la Società) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori della Società (considerati *soggetti apicali*, unitamente ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).
- In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale i seguenti soggetti esterni (*di seguito*, 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*) nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altre società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse della Società.

3. La responsabilità amministrativa delle società

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

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (*di seguito*, D. Lgs. 231/2001 o Decreto) - entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300 - ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale responsabilità, definita amministrativa, e che vede imputata la società, ha sostanzialmente natura penale e si configura allorché viene realizzato uno dei reati presupposto, ovvero una delle fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, nell’interesse o a vantaggio della società stessa; la responsabilità degli enti si aggiunge a quella personale dell’autore del reato e comporta l’applicazione di sanzioni (pecuniarie e interdittive) all’azienda quale entità giuridica autonoma.

Non potendo, tuttavia, una società, commettere reati se non per il tramite dei soggetti / persone fisiche, si può ritenere applicabile, anche nell’ambito del Decreto Legislativo 231/2001, un principio tipico della responsabilità civile ovvero l’immedesimazione organica; l’applicazione di tale principio - che prevede la possibilità che gli effetti civili degli atti compiuti dagli organi societari vengano imputati alla società stessa - produce l’effetto che le conseguenze del reato commesso nell’interesse o vantaggio dell’impresa stessa (art. 5, comma 1, D. Lgs. 231/2001) vengono imputate all’ente medesimo.

La responsabilità è attribuibile alla Società ove i reati indicati dal Decreto siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo alla medesima; presupposto fondamentale della responsabilità è, quindi, la sussistenza di un legame funzionale o di subordinazione dell’autore del reato con la Società, secondo lo schema rappresentato nel capitolo dedicato ai Destinatari della Parte Generale.

In particolare, nell’ipotesi di reati commessi da soggetto in posizione apicale, la responsabilità della Società è esclusa qualora quest’ultima dimostri che il reato è stato commesso eludendo, fraudolentemente, il Modello di organizzazione e gestione esistente e che non vi sia stato, inoltre, omesso o insufficiente controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza, appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora, invece, il reato sia stato commesso da soggetto in posizione subordinata, la responsabilità della Società è esclusa allorché quest’ultima dimostri di aver adottato protocolli comportamentali adeguati a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, lo svolgimento dell’attività stessa nel rispetto della legge ed abbia tempestivamente eliminato situazioni di rischio.

La responsabilità della Società non è genericamente riferibile a qualsiasi reato ma è circoscritta alle fattispecie criminose previste espressamente dal Decreto (e sue modifiche e integrazioni) e segnatamente:

A) *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001) e Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001, successivamente modificato dall'art. 1, comma 77, lettera a) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla L. 27 maggio 2015, n. 69).*

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art.316-ter c.p.);
- Truffa [in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee] (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art. 640-ter c.p.).
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis).

B) *Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48, successivamente modificato dal D. Lgs. 12 gennaio 2016, n. 6 e dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8)*

- Documenti informatici art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

C) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94 successivamente modificato dalla L. 27 maggio 2015, n. 69 e dalla L. 11 dicembre 2016, n. 236)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Associazione finalizzata all'illegitimo fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110).

D) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dal D. L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 e successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99 e dal D. Lgs. 21 giugno 2016, n. 125)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)

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

F) Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1, comma 77, lettera b) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dal 15 marzo 2017, n. 38)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.) abrogato dall'art. 34 c. 2 della L.n. 262/2005;
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624) abrogato dall'art. 37 c. 34 del D. Lgs. n. 39/2010;
- Impedito controllo (art. 2625);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

G) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale];
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L.n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art.2, L.n. 342/1976);
- Sanzioni (art.3, L. n. 422/1989);
- Pentimento operoso (art. 5, D. Lgs.n. 625/1979);

- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15)
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999.

H) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

I) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 c. 1 lett. a) e b) della Legge 6 febbraio 2006 n. 38)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

J) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);

K) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

L) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 63 c. 3 del D. Lgs. n. 231/2007)

- 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.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

M) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99)

- Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171 septies, 171 octies, della L. 22 aprile 1941, n. 633).

N) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

O) Reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, sostituito dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dal D. Lgs. n. 21/2018)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Commercio di esemplari di specie dell'allegato A dell'art. 1 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Commercio degli esemplari di specie dell'allegato B ed allegato C dell'art. 2 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- art. 3-bis L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Norme in materia ambientale (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Bonifica dei siti (art. 257 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sanzioni (art. 279 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. del 28 dicembre 1993, n. 549);
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. n. 549/1993).

P) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 209, in attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare)

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Trasporto di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, co. 3, co. 3-bis, co. 3-ter, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Favoreggiamento della permanenza illegale nel territorio dello Stato (art. 12, co. 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

Q) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 25 ottobre 2017, n. 163, recante “Delega al governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti dell’Unione europea - Legge di delegazione europea 2016 - 2017” e modificato dal D. Lgs n. 21/2018)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).

R) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall’art. 5 della Legge 3 maggio 2019, n. 39)

- In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all’ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote
 - b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.
- nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

S) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D. Lgs. n. 231 del 2001, che è stato introdotto dal D.L. 26/10/2019, n. 124, conv. con modificazioni dalla L. 19/12/2019, n. 157 (c.d. “Decreto fiscale”) e poi ulteriormente ampliato dal D. Lgs. 14/07/2020, n. 75 in attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale (nota come “Direttiva PIF”)

A partire dal 25 dicembre 2019, sono in vigore i seguenti reati-presupposto previsti nel comma 1:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, D. Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, D. Lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-bis, D. Lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. n. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. n. 74/2000).

In aggiunta, a partire dal 30 luglio 2020, rilevano i seguenti reati previsti nel comma 1-bis, se (i) commessi nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e (ii) al fine di evadere l’IVA per un importo complessivo \geq €10.000.000 (dieci milioni di euro):

- Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. n. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-quater D. Lgs. n. 74/2000).

T) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall’art. 5, comma 1, lett. d, D. Lgs. 14/07/2020, n. 75, in attuazione della direttiva UE 2017/1371 (nota come “Direttiva PIF”)

Le fattispecie di reato richiamate dall’art. 25- sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001 e

disciplinate dal D.P.R. n. 43/1973 (TULD) sono le seguenti:

- art. 282 - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali;
- art. 283 - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine;
- art. 284 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci;
- art. 285 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea;
- art. 286 - Contrabbando nelle zone extra-doganali;
- art. 287 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali;
- art. 288 - Contrabbando nei depositi doganali;
- art. 289 - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione;
- art. 290 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse e restituzione di diritti;
- art. 291 - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea;
- art. 291-bis - Contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- art. 291-ter - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- art. 291-quater - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- art. 292 - Altri casi di contrabbando;
- art. 293 - Equiparazione del delitto tentato a quello consumato;
- art. 294 - Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato;
- art. 295 - Circostanze aggravanti del contrabbando;
- Contravvenzioni del Titolo VII, Capo II, artt. 302 ss. (solo se superano i 10.000 euro di diritti di confine evasi).

U) Responsabilità in materia di tutela del patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies del D. Lgs. 231/2001)

- art. 518-novies c.p. (Violazioni in materia di alienazione di beni culturali)
- art. 518-ter c.p. (Appropriazione indebita di beni culturali)
- art. 518-decies c.p. (Importazione illecita di beni culturali)
- art. 518-undecies c.p. (Uscita o esportazione illecite di beni culturali)
- art. 518-duodecies c.p. (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici)
- art. 518-quaterdecies c.p. (Contraffazione di opere d'arte)
- art. 518-bis c.p. (Furto di beni culturali)
- art. 518-quater c.p. (Ricettazione di beni culturali)
- art. 518-octies c.p. (Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali)
- art. 518-sexies c.p. (Riciclaggio di beni culturali)
- art. 518-terdecies c.p. (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)

V) Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146) commissione sotto forma di reato transnazionale¹ dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);

¹Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorchando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

La Parte Speciale del Modello contiene una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato relative ai casi potenzialmente rilevanti nel contesto aziendale e pertanto meritevoli di specifica analisi dei rischi specifici.

3.2 L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001

Il Decreto esclude la responsabilità della Società nel caso in cui, prima della commissione del reato, la medesima si sia dotata - e abbia efficacemente attuato - un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

In particolare, la Società può beneficiare del meccanismo esimente della responsabilità, introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001, solo se predispone un Modello organizzativo *efficace ed effettivo*, rispondente a determinate esigenze (art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001) e segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione e di spesa delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.
- Nello specifico, qualora l'illecito sia commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità della società; la predetta responsabilità, infatti, è esclusa solamente se la Società dimostra che:
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, i cui principi possono essere rinvenuti nelle *"Linee guida"* predisposte da Confindustria;

- i fornitori il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i fornitori i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- i fornitori non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.3 Le linee guida di Confindustria

I Modelli organizzativi, su espressa indicazione del Legislatore delegato, possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i ministeri competenti, può formulare osservazioni sull'idoneità dei Modelli atti a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello si ispira alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231 del 2001, approvate originariamente da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, rispettivamente, nel mese di marzo 2014 (ed approvate dal Ministero di Giustizia il 21 luglio 2014) e nel mese di giugno 2021.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria oltre a suggerire alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management*, prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi, le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali stigmatizzati in un Codice Etico di comportamento;
- ideazione di un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- predisposizione di procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- predisposizione di sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, garantiscano una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare:
 - informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Con riferimento, invece, ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono le seguenti:

- il Codice Etico, con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che il sistema di controllo deve, altresì, conformarsi ai seguenti principi di controllo:

- verifica, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia al fine di segnalare anomalie o atipicità riscontrate.

4. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di T.P.S. S.p.A.

4.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di attività

La TECHNICAL PUBLICATIONS SERVICE S.p.A. è una società per azioni che svolge la propria attività nel settore dei servizi tecnici e della consulenza professionale in ambito industriale, con particolare riferimento al settore aeronautico ed aerospaziale.

La Società è stata fondata nel 1964 e sin dalla sua costituzione nel settore dei servizi tecnici e d'ingegneria per l'industria aeronautica. Nel corso degli anni, la Società ha via via ampliato il suo panel di servizi, realizzati anche attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche innovative realizzate negli anni sulla base della specifica conoscenza del settore. Cresciuta negli ultimi anni anche grazie a mirate operazioni di M&A, ha acquisito il controllo di altre realtà che hanno rafforzato e integrato la catena del valore dei servizi offerti al mercato aeronautico ed automotive. Oggi la TPS è a capo di un gruppo di aziende che conta tra i propri clienti primarie aziende nel settore della progettazione e produzione di velivoli e di componentistica in ambito aeronautico ed automotive.

Nel corso del suo recente programma di crescita, TPS ha acquisito, nel 2016, la "Certificazione ELITE" di Borsa Italiana, che ne ha attestato il percorso di crescita gestionale e manageriale.

Nel corso del 2017, TPS si è trasformata in S.p.A. e, il 28 marzo 2017, si è quotata al mercato AIM ITALIA di Borsa Italiana.

Sempre nel 2017, è stata iscritta nel Registro della Camera di Commercio di Varese al N. REA VA-324791, nella sezione riservata alle Piccole Medie Imprese Innovative.

La Società svolge la sua attività presso le sedi di Gallarate, in via Lazzaretto n. 12/c (dove ha anche la propria sede legale), di Torino, in corso Tazzoli n. 215/12B, di La Spezia, in Viale San Bartolomeo n. 103/8 e San Benedetto del Tronto (AP), in via Val Tiberina n. 81.

Le aree di business di TPS possono essere sintetizzate come segue:

- la fornitura di servizi tecnici a supporto della progettazione e industrializzazione di prodotti aeronautici e meccanici in genere, così come di consulenze tecniche all'industria, con particolare riferimento a quella aeronautica, finalizzate alla progettazione e industrializzazione di macchine, impianti e parti di essi nonché la formazione e riqualificazione del personale operante nel settore aeronautico e meccanico in genere;
- l'ideazione, disegno e costruzione di aeromobili, impianti, attrezzature e macchine ad alto contenuto tecnologico anche destinate alla produzione, manutenzione e impiego di aeromobili e macchine di ogni tipo;
- la ricerca, sperimentazione, i servizi di manutenzione e collaudo di aeromobili, macchine di ogni tipo, apparecchiature e materiali ad alto contenuto tecnologico;

- lo sviluppo, anche per conto di terzi, di procedure e manuali tecnici, analisi dei materiali, prove meccaniche e chimico-fisiche finalizzate alla definizione e qualifica di materiali metallici, non metallici e compositi, nonché la predisposizione e l'elaborazione di documentazione tecnica, tecnico-commerciale e pubblicitaria;
- lo svolgimento di qualsiasi attività comunque connessa con le applicazioni della ricerca scientifica. In particolare: produzione di servizi d'informatica; corsi formativi nel settore dell'elaborazione elettronica dell'informazione; analisi di problemi e stesura di programmi (software) necessari all'impiego degli elaboratori elettronici (hardware); stesura e edizioni di testi a contenuto scientifico-tecnico su argomenti comunque connessi con la ricerca scientifica, in particolare testi riguardanti la struttura e l'uso di elaboratori elettronici.

Le sopra citate operazioni di M&A effettuate nel corso degli ultimi anni hanno determinato l'acquisizione del controllo societario delle seguenti Società:

- **Air Support International S.r.l.**
(controllata all'80%)
Sede legale: strada della Berlia n. 500 - 10146 Torino
- **Aviotrace Swiss SA**
(controllata al 100%)
Sede legale: via Rime n. 1 - 6850 Mendrisio (Svizzera)
- **E.M.T.B. Engineering Machinery Tooling Bolzano S.r.l.**
(controllata al 100%)
Sede legale: via Marie Curie n. 17/11 - 39100 Bolzano
- **Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l.**
Sede legale: corso Enrico Tazzoli n. 215/12B - 10137 Torino
(controllata al 100%)
- **FORE S.r.l.**
(controllata al 70% di Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l.)
Sede legale: corso Enrico Tazzoli n. 215/12B - 10137 Torino
- **FORE Poland** (controllata al 100% di Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l.)
Sede legale: Ul. Sempołowskiej 19 - 43-300 Bielsko-Biała (Polonia)
- **HB Technology S.r.l.**
(controllata al 100%)
Sede legale: via Lazzaretto n. 12/c - 21013 Gallarate (VA)
- **HB Aerospace Center Inc.**
(controllata al 100% di HB Technology S.r.l.)
Sede legale: 19046 Jenkentown - Pennsylvania (USA)
- **Omniaproject Engineering S.r.l.**
(controllata al 65% di Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l.)
Sede legale: via Alessandro Gherardesca n. 4 - 56100 Pisa
- **S.Te.L. S.r.l.**
(controllata al 70% di Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l.)
Sede legale: via Spagna n. 46, loc. Guasticce - 57014 Collesalveti (LI)
- **Stemar Consulting S.r.l.**
(controllata al 70%)
Sede legale: corso Enrico Tazzoli n. 215/12B - 10137 Torino

4.2 Il sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Società è regolato ai sensi degli artt. da 19 a 26 dello Statuto sociale.

Ai sensi dell'art. 19 la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero dispari di membri, variabile tra un minimo di 5 (cinque) e un massimo di 9 (nove), secondo la determinazione che verrà adottata dall'assemblea. Gli amministratori vengono nominati dall'assemblea, possono anche non essere soci e durano in carica per tre esercizi o per il minor periodo che sia fissato dall'assemblea all'atto della nomina. Gli amministratori sono rieleggibili.

Ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione nomina tra i suoi membri il proprio Presidente a maggioranza assoluta dei suoi componenti, a meno che la funzione di presidenza sia attribuita dall'assemblea a uno dei componenti dell'organo amministrativo all'atto della sua nomina; con le medesime modalità possono essere nominati anche uno o più vice presidenti e un segretario, anche in via permanente e anche estraneo al Consiglio stesso. Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono presiedute dal Presidente o, in mancanza, dall'amministratore designato dagli intervenuti.

In base all'art. 22 dello Statuto della Società, il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e il Consiglio di Amministrazione delibera validamente con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei presenti.

Ai sensi dell'articolo 24 dello Statuto, il potere di rappresentare la Società di fronte ai terzi e in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, senza limiti alcuni nonché, se nominato, al Vice presidente, nei limiti stabiliti dalla deliberazione di nomina. Il medesimo articolo stabilisce altresì la facoltà di attribuzione di poteri ai Consiglieri delegati, al Direttore Generale ai direttori e ai procuratori, previa definizione dei relativi limiti.

Infine, ai sensi dell'art. 26 dello Statuto, il Collegio Sindacale, composto di 3 (tre) membri effettivi -nominati sulla base di liste presentate dai soci- esercita le funzioni previste dall'art. 2403 c.c.; vengono, altresì, nominati 2 (due) sindaci supplenti.

4.3 Il sistema delle procure e delle deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre, insieme agli altri strumenti del presente Modello, ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per **“procura”** il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Si intendono per **“deleghe dei Consiglieri di Amministrazione”** le deliberazioni con cui il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce ad uno o più dei suoi componenti il potere di esercitare autonomamente alcune delle attribuzioni proprie dell'organo nel suo complesso, determinando in modo non equivoco il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle stesse.

Si intende per **“delega organizzativa”** qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; ciascuna

delega organizzativa a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

L'assetto delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure in vigore presso la Società alla data di approvazione del presente Modello, così come risulta dagli atti depositati presso il Registro delle Imprese, risulta pienamente conforme al perseguimento degli obiettivi del presente Documento.

4.4 Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del modello

TPS, successivamente alla quotazione in borsa, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria *policy* aziendale procedere all'adozione ed attuazione di un Modello di organizzazione e di gestione così come previsto dal D. Lgs. n. 231/2001; tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del predetto Documento possa realmente costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di TPS, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Ciò premesso, il presente Modello si propone:

- di determinare nei Destinatari che operano nelle aree a rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione dei precetti ivi contenuti, in un illecito passibile di sanzioni nei confronti di TPS;
- di rendere edotti i destinatari sul fatto che tali forme di comportamento illecito siano censurate da TPS in quanto contrarie non soltanto alla legge applicabile ma ancora prima ai principi etici che la Società intende perseguire;
- di consentire a TPS, in virtù di una periodica azione di monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati.

Il perseguimento di tali obiettivi consente alla Società di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa in merito alla necessità di conformare i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, migliorando, altresì, la *corporate governance* della stessa TPS.

4.5 Le finalità del modello e i principi fondamentali

Attraverso il presente Modello di Organizzazione, Gestione, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Società del fatto che la commissione di un reato presupposto nell'interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti di TPS, esponendola a pregiudizi finanziari e reputazionali;
- promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di conformità alle leggi, alla correttezza professionale, trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità nella conduzione delle attività svolte;

- garantire la correttezza dei comportamenti della Società stessa e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna ed interna;
- informare i destinatari del Modello sulla necessità che la Società sia costantemente conforme al documento adottato;
- rafforzare i meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati.

In considerazione del fatto che lo scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, volto a prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs.231/01, TPS, nello specifico:

- individua le aree aziendali e le attività nel cui ambito vi è il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al Decreto;
- definisce norme e procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire mediante:
 - un sistema di specifici protocolli che disciplinano nel dettaglio le modalità di assunzione ed attuazione delle decisioni aziendali a rischio-reato, nel rispetto del principio della separazione delle funzioni, e garantiscono la documentazione e/o verifica di ogni relativa operazione;
 - un adeguato sistema di deleghe e poteri che assicurano una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
 - un Codice Etico e di comportamento con relativo apparato sanzionatorio;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sul suo aggiornamento periodico e la sua diffusione;
- prevede specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte di tutti i soggetti che operano nella Società.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello che, regolando tali attività, rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- **Esistenza di procedure formalizzate:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

■ **Chiarezza e semplicità di compiti e responsabilità:** i compiti e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, nonché le attività ed i relativi controlli, devono essere definiti in modo chiaro e devono prevedere meccanismi di agevole comprensione ed applicazione;

■ **Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni** tramite adeguati supporti documentali/informatici e oggettivizzazione delle scelte: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa e, in ogni caso, sono disciplinati con dettaglio i casi e le modalità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

■ **Segregazione dei compiti:** il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi esegue o controlla l'operazione. In tale contesto è previsto che:

- i) i poteri e le responsabilità siano definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- ii) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

■ **Esistenza di un sistema di poteri coerente con le responsabilità organizzative assegnate:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere:

- i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Sono definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nella Parte Speciale del presente Modello.

4.6 La metodologia seguita per la predisposizione del Modello

L'attività di Risk Mapping e Risk Assessment è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale, nonché attraverso l'esecuzione di interviste con le diverse funzioni aziendali.

Al termine di tale lavoro si è provveduto a compiere un'analisi della governance aziendale, e a definire un dettagliato e completo elenco delle "attività a rischio reato", vale a dire di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione di una certa tipologia di reati tra quelli che, secondo quanto previsto dal Decreto, fondano la responsabilità della Società.

Sono state altresì individuate le cd. "aree strumentali", ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio di reato.

Tra le attività a rischio sono state cioè considerate anche quelle che, seppur non direttamente qualificabili come tali in base ai predetti criteri, potrebbero comunque

risultare strumentali alla commissione di reati. In particolare, s'intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificatamente richiamate dalle fattispecie di reato (es. selezione e assunzione del personale, sistema di incentivazione, consulenze e prestazioni professionali, acquisizione di beni e di servizi, etc.).

Nell'ambito di ciascun'area a rischio sono state poi individuate le c.d. "attività sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati e le Direzioni e i Ruoli aziendali coinvolti. Per ognuna delle "attività sensibili" si è quindi provveduto ad individuare quelle che in astratto possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione. Nel fare ciò si è tenuto conto delle tipologie di reato e delle modalità di commissione di tali reati posti in essere (in ipotesi) in recenti indagini giudiziarie.

La definitiva individuazione delle aree potenzialmente a rischio è stata quindi effettuata sulla base dell'esame congiunto e incrociato delle risultanze dell'autoanalisi svolta dalle strutture aziendali e dell'analisi della struttura organizzativa. Il risultato di tale lavoro è stato riassunto nella Parte Speciale del Modello.

È stata altresì compiuta la rilevazione e l'analisi dei controlli aziendali, verificando il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure e Deleghe, il Sistema di Controllo di Gestione, nonché l'apparato di procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi.

In particolare, l'analisi ha evidenziato le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- Sistema organizzativo ⇒ la verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata valutata sulla base della formalizzazione del sistema, della chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica, dell'esistenza della contrapposizione di funzioni, della corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità previste nell'organigramma della Società implementato e rivisto a seguito delle recenti modificazioni societarie e dei rilievi emersi durante la stesura del Modello stesso;
- Protocolli e procedure operative ⇒ l'attenzione è stata rivolta alla verifica dell'esistenza di protocolli e procedure operative formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, tenendo conto non solo delle fasi negoziali, ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni aziendali. Si è tenuto altresì conto della ricostruzione della prassi operativa aziendale al fine di individuare le fasi procedurali e i punti di controllo da inserire e/o migliorare;
- Sistema autorizzativo ⇒ l'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne;
- Sistema disciplinare ⇒ le analisi svolte sono state finalizzate alla verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della Società sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni.
- Codice Etico ⇒ in tale ambito la Società ha ritenuto opportuno redigere un

Codice Etico aziendale nel quale sono contenuti i principi generali e le regole comportamentali cui la stessa riconosce valore etico positivo e a cui debbono conformarsi tutti i destinatari del Modello al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

- Statuto dell'Organismo di Vigilanza ⇒ in tale ambito, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza a cui sono stati attribuiti i poteri e le responsabilità necessarie per lo svolgimento delle attività allo stesso demandate dal Decreto. Allo scopo di rendere le attività dell'Organismo di Vigilanza funzionali, efficaci e adeguate rispetto all'osservanza del Modello, si è provveduto a redigere lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza che disciplina le funzioni e i poteri dello stesso, i requisiti soggettivi dei componenti, la durata in carica e i criteri per la nomina e la revoca degli stessi, le modalità di esercizio delle funzioni attribuite.
- Comunicazione al personale e sua formazione ⇒ le verifiche sono state rivolte ad accertare l'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale e i destinatari del Modello. Considerata la necessità di iniziative dirette a dare attuazione al Decreto, è stato programmato un piano volto alla comunicazione del Codice Etico e del Modello e alla conseguente mirata formazione del personale tanto in generale, quanto in particolare di quello operante nelle aree a rischio individuate.

Sulla base di tali criteri, tanto con riferimento al sistema di controllo preventivo, quanto con riferimento agli altri elementi del sistema di controllo (protocolli e procedure operative, Codice Etico, Sistema disciplinare, Statuto dell'Organismo di Vigilanza, Comunicazione e formazione del personale) sono state avviate le azioni di definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e dei relativi documenti allegati.

Dal punto di vista pratico, per quanto riguarda la gestione del rischio di commissione di reati relativo alle attività "sensibili" considerate nel corso del risk assessment si è ipotizzato di impiegare strumenti differenti a seconda dell'intensità del rischio rilevata; in particolare, in linea di principio generale, salvo eccezioni, nel caso in cui le attività sensibili associate ad una famiglia di reati presentassero profili di rischiosità elevati, la prevenzione dei reati appartenenti a tale famiglia verrebbe garantita mediante appositi protocolli di controllo inseriti all'interno della Parte Speciale da associare ai principi generali di comportamento, oltre che attraverso i principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

Nel caso in cui, invece, le attività sensibili connesse ad una famiglia di reati presentino profili di rischiosità bassi e/o medi, ai fini di prevenzione della commissione dei reati appartenenti alle famiglie in esame si ritiene che sia sufficiente garantire il rispetto dei principi etici di comportamento espressamente associati a tali famiglie all'interno del Codice Etico e dei principi generali di comportamento, previsti all'interno della Parte Speciale dedicata.

In tutti i casi in cui, in sede di analisi preliminare, si sia ritenuto che nessuno dei reati appartenenti ad una delle famiglie contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, pur astrattamente ipotizzabile, fosse comunque irrilevante in relazione all'attività svolta dalla Società, si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza, oltre ai principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

Il risultato delle esposte valutazioni è contenuto nel documento denominato risk assessment, documento questo che, pur costituendo parte integrante ed essenziale del presente Modello, per il fatto di contenere informazioni sensibili sui dati e sui processi organizzativi interni alla Società, resta segregato ai Destinatari ed a disposizione motivata dei soli Organi e/o Autorità competenti, in sede di informative, verifiche, controlli, ispezioni, sopralluoghi, etc.

4.7 La struttura del modello: parte generale e parti speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.

Il presente Modello è costituito, rispettivamente, da un/una:

- Parte Generale;
- Parte Speciale;
- Codice Etico;
- Procedura di segnalazione di eventuali illeciti (whistleblowing).

Oltre a questi documenti, costituisce parte essenziale del Modello anche il documento denominato “Risk Assessment” che, come appena sopra riferito, per il fatto di contenere informazioni sensibili sui dati e sui processi organizzativi interni alla Società, resta segregato ai Destinatari ed a disposizione motivata dei soli Organi e/o Autorità competenti, in sede di informative, verifiche, controlli, ispezioni, sopralluoghi, etc..

Nella Parte Generale, dopo avere effettuato una breve quanto necessaria illustrazione della ratio e dei principi del Decreto, oltre ad una sintetica ricognizione delle previsioni di cui allo “Statuto dell’Organismo di Vigilanza” dedicato alla regolamentazione dell’Organismo di Vigilanza, sono compendiate i seguenti elementi che compongono il Modello della Società:

- il modello di governance e il sistema organizzativo;
- il sistema di controllo interno;
- il sistema autorizzativo di procure e deleghe;
- i protocolli, le policy e le procedure;
- i protocolli di controllo 231;
- il Sistema Disciplinare;
- lo Statuto dell’Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione del Modello al personale e la formazione sui contenuti dello stesso.

La Parte Speciale contiene la mappatura delle aree a rischio di reato ed è composta a sua volta, rispettivamente, dalle seguenti parti:

- A. Parte Speciale A - REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001)
- B. Parte Speciale 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)
- C. Parte Speciale C - REATI DI FALSITÀ IN MONETA, REATI DI RICETTAZIONE, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (artt. 25 bis e 25 octies D. Lgs. 231/2001)
- D. Parte Speciale D - REATI SOCIETARI; ABUSI DI MERCATO (art. 25 ter e art. 25 sexies del D. Lgs. 231/2001)

E. Parte Speciale E – REATI TRIBUTARI (art. 25 quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001)

F. Parte Speciale F – REATI RELATIVI ALLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001)

G. Parte Speciale G – REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (art. 25-decies D. Lgs. 231/2001)

H. Parte Speciale H – REATO DI ASSUNZIONE DI LAVORATORI IRREGOLARI PROVENIENTI DA PAESI TERZI (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001)

Per gli altri reati previsti dal Decreto, come causa di responsabilità – e non considerati dalla stessa Parte Speciale del presente Modello – la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione, l'insieme dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico e i principi e le regole di Corporate Governance desumibili dallo Statuto della Società.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari, sono tenuti a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione, che richiedano l'aggiornamento del Modello

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico;
- i Regolamenti;
- le Procedure.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

4.8 Il rapporto tra il modello e il Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai valori generali e ai principi etici di comportamento così come riportati nel "Codice Etico" (*di seguito*, Codice) opportunamente redatto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, adottato in prima applicazione dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 settembre 2019 e recentemente approvato con modifiche dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2024.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella

conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Proprio alla luce di questa sua finalità, il Codice Etico racchiude e istituzionalizza valori volti a cogliere e a garantire a livello aziendale il rispetto del complessivo spirito del D. Lgs. n. 231/2001 e pertanto saranno rinvenibili al suo interno anche principi etici di comportamento espressamente associati alle famiglie dei reati il cui rischio di commissione non viene ritenuto rilevante alla luce delle attività di *risk assessment*.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

4.9 L'adozione del modello e le modifiche allo stesso

Il Modello organizzativo - in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lettera a), del Decreto - è un atto di emanazione dell'organo dirigente.

In data 17 settembre 2019, il Consiglio di Amministrazione (*di seguito*, CdA) ha approvato l'adozione del Modello nella sua prima stesura. Il modello è stato redatto rivolgendo particolare attenzione alla normativa aggiornata alla data di approvazione ed elaborando, nel contempo, principi di comportamento e protocolli idonei a prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato, su specifico conferimento dello stesso Consiglio, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

Le eventuali modifiche - che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo - in relazione alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure non costituiscono modifica o integrazione del Documento stesso, rappresentando formalmente una mera modifica dell'Allegato al presente Modello; in tali casi, le eventuali necessarie modifiche al Modello stesso sono proposte dall'Organismo di Vigilanza, a seguito della valutazione di eventuali profili di incompatibilità.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del Modello nella Società.

La vigilanza sull'adeguatezza e attuazione del Modello deliberato dal CdA è, invece, garantita dall'Organismo di Vigilanza che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione.

5. Lo statuto dell'Organismo di vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento²”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo³”*.

Inoltre, sebbene non esista un riferimento legislativo espresso, con riferimento all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione*, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

5.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (*di seguito*, OdV) viene nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato rispetto alla strutturazione e la tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, ai criteri adottati in sede di individuazione dei componenti - o del singolo individuo in caso di organismo monocratico - nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione monocratica, al membro dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

Rappresentano situazioni di incompatibilità con il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche, fatta eccezione per il rapporto di lavoro dipendente e fatte salve le relazioni professionali quale organo di controllo, e/o accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di supporto all'Organismo stesso, con la Società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, anche alla luce di un'accorta valutazione sulla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;

² È compito dell'Organismo di Vigilanza di segnalare le necessità di aggiornamento del Modello all'organo amministrativo della Società.

³ La Relazione illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: “L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”.

- sia stretto familiare di amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale; o per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sia sottoposto a procedimento penale; in particolare, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui lo stesso riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di incompatibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata biennale dalla data della nomina, indipendentemente dalla durata del mandato del Consiglio di Amministrazione che l'ha effettuata.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti o responsabili di funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per compiuto periodo, rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza non è espressamente disciplinata né dal Decreto né da altre prescrizioni normative; si ritiene, tuttavia, che la revoca dell'Organismo e di ciascun componente competa esclusivamente all'organo amministrativo - seguita da immediata segnalazione al Collegio Sindacale - nei seguenti casi:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza vigente relativamente ai dati ed alle informazioni conosciute a causa del ruolo esercitato;
- in caso di intervenuta irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di incompatibilità di cui sopra.

Il componente dell'OdV è libero di rinunciare in qualsiasi momento all'incarico presentando dimissioni volontarie; la rinuncia viene, tuttavia, redatta in forma scritta, deve risultare negli atti sociali, deve essere motivata e avvenire con un congruo preavviso in modo da non arrecare danno alla Società.

La comunicazione inerente alla rinuncia è indirizzata con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione all'organo amministrativo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

5.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire, in capo all'Organismo di Vigilanza, la sussistenza dei seguenti requisiti:

Autonomia

Gli "autonomi poteri di iniziativa e controllo" menzionati dalla norma devono essere intesi come libertà di azione e di autodeterminazione.

Per soddisfare tali requisiti, l'OdV:

- è inserito quale unità di *staff* nell'ambito della struttura aziendale;
- è esonerato da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio;
- svolge la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte della Società e, in particolare, del *management* aziendale;
- a garanzia della propria autonomia ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

Indipendenza e onorabilità

Il requisito dell'indipendenza, pur non essendo espressamente richiamato dal D. Lgs. 231/2001, viene comunemente incluso tra quelli richiesti all'OdV in quanto individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di indipendenza nei confronti della Società e, quindi, del suo *management*.

Si ritiene, in ogni caso, applicabile all'Organismo di Vigilanza il disposto dell'art. 2399 c.c. relativo al collegio sindacale. Tale norma estrinseca, a contrario, il requisito di indipendenza, stabilendo alcune cause d'ineleggibilità, sinteticamente riconducibili a:

- una mancanza di capacità del sindaco (lett. a):
- rapporti di parentela con gli amministratori (lett. b):
- rapporti di lavoro con la Società estranei all'incarico in oggetto (lett. c).

La lettera b) della norma in questione prevede l'ineleggibilità per il sindaco coniuge e/o parente o affine (entro il quarto grado) dell'amministratore della Società e delle eventuali altre società del gruppo. Non costituisce, invece, causa d'ineleggibilità o decadenza la parentela o l'affinità con il direttore generale e/o un procuratore della Società, anche se tale situazione si ritiene debba essere segnalata ed adeguatamente valutata.

Le fattispecie indicate dalla lettera c), non discendendo da criteri oggettivi, sono di più difficile determinazione e devono essere valutate caso per caso. Non possono

essere sindaci, infatti, coloro che sono legati alla Società o ad altre società del gruppo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, *“ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza”*. Dall'effettiva indipendenza dell'OdV discende la sua capacità di adottare scelte oggettivamente non sindacabili.

Oltre alle prerogative di indipendenza, si ritiene che i membri dell'OdV debbano possedere ulteriori requisiti di onorabilità, desumibili dalla normativa civilistica relativa agli amministratori di S.p.A.: al pari di tali soggetti, non possono essere eletti nell'OdV, e se eletti decadono, *“l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi”* (art. 2382 c. c., richiamato dall'art. 2399, comma 1, lett. a).

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

Al fine di poter esercitare in modo corretto la funzione ad esso assegnata, l'OdV deve svolgere una costante attività di monitoraggio sul Modello. Dunque, con la locuzione *“continuità d'azione”* si vuole sottolineare la necessità che la vigilanza sul Modello non sia discontinua ma, al contrario, che sia svolta con una periodicità tale da consentire all'Organismo di Vigilanza di ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale. In particolare, al fine di garantire l'effettività del modello, l'OdV deve monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti nello stesso e le attività svolte in concreto dai suoi destinatari, svolgendo i propri compiti in modo sistematico.

5.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 richiede che l'Organismo sia interno alla Società nonché partecipi all'organigramma. Soltanto in tal modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione, ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché, in ultima istanza, verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti, per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti tra l'Organismo di

Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza cura l'informazione degli organi societari competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

A tal fine l'O.d.V. deve presentare al Consiglio di Amministrazione:

- a) all'inizio di ciascun esercizio:** il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai propri compiti;
- b) annualmente:** lo stato di avanzamento del programma definito, eventuali cambiamenti apportati al piano, le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- c) immediatamente o entro un termine congruo:** eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- d)** relazionare, **almeno annualmente**, in merito all'attuazione del Modello e del Codice Etico da parte di TPS.

L'Organismo di Vigilanza - fermo il rispetto di ogni norma pertinente - potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- a)** i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- b)** segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le attività indicate al precedente punto b) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile richiedendo, ove necessario, anche il supporto delle altre strutture aziendali.

I verbali e/o la relativa documentazione saranno custoditi dall'Organismo di Vigilanza e potranno essere messe a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso e nel rispetto di ogni norma pertinente.

5.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un **organismo a composizione monocratica**, con assegnazione dell'incarico ad un componente esterno alla Società.

In considerazione delle specificità delle attività della Società e in relazione alle aree valutate come *sensibili* a seguito del *risk assessment*, si ritiene opportuno che detto componente esterno, oltre ad avere competenze di natura organizzativa e/o legale e/o amministrativo-contabile, abbia adeguata conoscenza della normativa vigente

in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché sia esperto in materia di diritto delle società in controllo pubblico.

I compiti delegabili all'esterno da parte dell'Organismo di Vigilanza sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo a carico del soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza della Società. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

5.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 e segnatamente:

Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree di attività valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione eventualmente prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- Effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- significative modificazioni del sistema di deleghe e procure della Società che comportino profili di incompatibilità con l'assetto organizzativo delineato all'interno del Modello organizzativo;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposto, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato o dell'accertato compimento di altri illeciti rilevanti per la Società in quanto disciplinati dal D. Lgs. 24/2023, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;

- periodicamente, in merito ad una relazione informativa agli amministratori incaricati del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, su base quantomeno trimestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso. L'Organismo di Vigilanza, su base quantomeno annuale, riferisce inoltre al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sulla adeguata diffusione del contenuto del Modello. Nella sede dell'incontro quantomeno annuale è presentata un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del budget assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato o dell'accertato compimento di altri illeciti rilevanti per la Società in quanto disciplinati dal D. Lgs. 24/2023, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la medesima relazione riepilogativa che, come già esplicitato precedentemente, deve essere inviata su base quantomeno annuale anche al Consiglio d'Amministrazione.

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

Attività di gestione del flusso informativo

A) Flussi informativi periodici

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza, anche utilizzando l'indirizzo di posta elettronica (odv@tps-group.it).

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi periodici*).

B) Flussi informativi occasionali (cd. "ad evento")

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi occasionali* cosiddetti "ad evento") ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni eventualmente irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto.

C) Segnalazioni di violazione del Modello 231 (o di altri illeciti rilevanti per la Società in quanto disciplinati dal D. Lgs. 24/2023)

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, nella sua veste di gestore delle segnalazioni ricevute per il tramite della la Procedura di segnalazione di eventuali illeciti (whistleblowing) riguardano altresì ogni ulteriore informazione riguardante le violazioni del Modello 231 o il compimento, anche supposto, di altri illeciti rilevanti per la Società come definiti nella stessa procedura di segnalazione sopra nominata (cosiddette *segnalazioni*) che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, potranno avere ad oggetto, in particolare:

- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della Società di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

A tal fine, la Società ha adottato una specifica procedura di segnalazione rilevabile integralmente nel seguente link: (<https://www.tps-group.it/investor-relations>) alla sezione "Etica d'Impresa".

Il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una

volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari sempre nel rispetto di quanto stabilito dal D. Lgs. 24/2023 e dalla Procedura di segnalazione di eventuali illeciti (whistleblowing) adottata dalla Società in adesione di tale dettato normativo.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto e/o in forma orale, eventualmente anche in forma anonima nel rispetto di quanto indicato nell'apposita Procedura di segnalazione di eventuali illeciti (whistleblowing). L'Organismo di Vigilanza, nominato dalla Società gestore delle segnalazioni, agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza per il tramite dei canali di segnalazione indicati nella suddetta Procedura di segnalazione di eventuali illeciti (whistleblowing);
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

D) Archiviazione flussi e segnalazioni

I *flussi informativi periodici ed occasionali* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. L'Organismo di Vigilanza definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Per quanto riguarda la documentazione diretta e di supporto alle *segnalazioni* di illeciti e violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, l'OdV, affidatario dei compiti di gestione delle stesse, tratta le segnalazioni e la correlata documentazione di supporto nel rispetto della "Procedura di segnalazione di eventuali illeciti (whistleblowing)" adottata dalla Società ed, anch'essa, allegata al Modello 231 a cura dell'OdV nel rispetto di quanto imposto dal D. Lgs. 24/2023, ovvero "*per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione*", nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 dello stesso D. Lgs. 24/2023 e del principio di "*limitazione della conservazione*" di cui all'art. 5, comma 1, lett. e) del GDPR.

Fermo restando il rispetto di quanto indicato nella "Procedura di segnalazione di eventuali illeciti (whistleblowing)" adottata dalla Società, i dati e le informazioni conservate nella banca dati, così come tutti i dati e le informazioni conosciute dall'Organismo di Vigilanza in ragione del ruolo ricoperto, sono sottoposti a vincolo di riservatezza e non possono essere comunicati a soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge.

5.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed, in ogni caso, per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini e accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema disciplinare e sanzionatorio adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro nel caso dei lavoratori dipendenti, dei dirigenti e dei quadri superiori.

5.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, ferma restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso quantomeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

6. Il meccanismo di c.d. Whistleblowing

Il *whistleblower* è colui che, venuto a conoscenza di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalarlo alla Società.

Il *whistleblowing* è l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

In tale ottica, TPS ha adottato, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, la Procedura di segnalazione di eventuali illeciti (whistleblowing) e ha istituito il proprio canale interno di segnalazione.

In riferimento alle modalità di invio delle segnalazioni, nonché alla loro gestione, si fa integrale rinvio a quanto disciplinato nella predetta procedura che, oltre ad essere allegata al presente Modello 231 adottato dalla Società per costituirne parte integrante e sostanziale, è anche disponibile nel sito della Società, all'interno dell'apposita sezione dedicata all'Etica d'impresa, nella quale è anche pubblicato il Modello 231 adottato dalla Società.

7. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico contengono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non opportuno e sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria⁴.

7.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le Infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Contratto per i lavoratori delle Aziende Metalmeccaniche del settore industriale o altri contratti applicati dalla Società) e che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

⁴ "Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso".

7.2 Destinatari e loro doveri

I Destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito, *Infrazioni*), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari derivante da *Infrazioni*.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

7.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle *Infrazioni* devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità previste per le violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di *Infrazioni*, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

7.4 Il procedimento di contestazione della violazione e l'irrogazione della sanzione

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire laddove si riscontri l'eventuale commissione delle violazioni previste alla sezione precedente. Tali procedure saranno di seguito descritte con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

La responsabilità di vigilare sul rispetto del Modello nel gestire le segnalazioni prevenute per il tramite della Procedura di segnalazione di eventuali illeciti (whistleblowing) è in capo all'OdV che ha pertanto l'obbligo di attivarsi al fine di espletare tutti gli accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito della propria attività qualora, nel corso della propria attività di vigilanza e verifica, o in tutti i casi in cui riceva una segnalazione, anche anonima, acquisisca elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione dello stesso.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo l'OdV deve valutare, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello o il compimento, anche supposto, di altri illeciti rilevanti per la Società in quanto disciplinati dal D. Lgs. 24/2023.

In caso positivo dovrà segnalare la violazione agli Organi Aziendali competenti; in caso negativo, dovrà trasmettere la segnalazione al Responsabile Risorse Umane ai fini dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto ad altre leggi o regolamenti applicabili.

Nel caso in cui l'OdV riscontri una violazione del modello o il compimento di altri illeciti rilevanti per la Società in quanto disciplinati dal D. Lgs. 24/2023, gli Organi Aziendali competenti daranno corso al procedimento di contestazione degli addebiti secondo le procedure di seguito definite.

A) Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello o, a seguito di specifica segnalazione ricevuta, il compimento di altri illeciti rilevanti per la Società in quanto disciplinati dal D. Lgs. 24/2023 da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o della specifica normativa disciplinata dal D. Lgs. 24/2023 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o della specifica normativa disciplinata dal D. Lgs. 24/2023 oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali;
- essere sottoscritta dal Presidente o da almeno 2 membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche l'OdV e il Collegio Sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera di irrogazione della sanzione disciplinare viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche. Se la sanzione ritenuta applicabile consiste nella revoca dall'incarico, l'Assemblea dei Soci adotta le relative deliberazioni.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, con i dovuti adattamenti, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte del Revisore, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto per i Dirigenti Apicali. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca dell'amministratore dall'incarico.

Qualora siano i Sindaci o i componenti dell'Organismo di Vigilanza ad aver commesso le violazioni del Modello o il compimento di altri illeciti rilevanti per la Società in quanto disciplinati dal D. Lgs. 24/2023, essi sono convocati direttamente innanzi il Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad irrogare loro la sanzione.

In particolare, nel caso di violazione commessa da un componente dell'OdV, sarà il Consiglio di Amministrazione a predisporre la relazione sulla condotta contestata e irrogare la relativa sanzione.

B) Nei confronti dei Dirigenti Apicali e non

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello o, a seguito di specifica segnalazione ricevuta, il compimento di altri illeciti rilevanti per la Società in quanto disciplinati dal D. Lgs. 24/2023 da parte di un Dirigente, sia esso cd. apicale o non, la procedura di contestazione dell'illecito viene svolta nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Responsabile Risorse Umane una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o della specifica normativa disciplinata dal D. Lgs. 24/2023 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro 5 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società per il tramite dell'Ufficio Risorse Umane, nel rispetto delle normative vigenti e del CCNL applicabile, contesta per iscritto al Dirigente interessato la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o della specifica normativa disciplinata dal D. Lgs. 24/2023 oggetto di violazione constatata dall'OdV, assegnandogli il termine di 5 giorni dalla ricezione della comunicazione per fornire le controdeduzioni secondo le modalità previste della normativa vigente e del CCNL applicabile.

Valutate attentamente le giustificazioni addotte dall'interessato o in mancanza delle stesse, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto anche della proposta di sanzione rispetto al caso concreto formulata dall'OdV, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili, motivando altresì l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Consiglio di Amministrazione per il tramite dell'Ufficio Risorse Umane, nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Collegio Sindacale alla prima riunione indetta.

C) Nei confronti dei dipendenti (Quadri, Impiegati, Operai)

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello o, a seguito di specifica segnalazione ricevuta, il compimento di altri illeciti rilevanti per la Società in quanto disciplinati dal D. Lgs. 24/2023 da parte di un dipendente, avvia la procedura di accertamento dell'illecito nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Responsabile Risorse Umane una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o della specifica normativa disciplinata dal D. Lgs. 24/2023 che risultano essere state violate;
- l'identità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il Responsabile Risorse Umane, nel rispetto delle normative vigenti e del CCNL applicabile, contesta al dipendente interessato, a mezzo di comunicazione scritta, la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o della specifica normativa disciplinata dal D. Lgs. 24/2023 oggetto della violazione constatata dall'OdV, assegnandogli il termine di 5 giorni dalla ricezione della comunicazione per fornire le controdeduzioni secondo le modalità previste della normativa vigente e del CCNL applicabile.

Valutate attentamente le giustificazioni addotte dall'interessato o in mancanza

delle stesse, l'Ufficio Risorse Umane, tenuto conto anche della proposta di sanzione rispetto al caso concreto formulata dall'OdV, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili, motivando altresì l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Ufficio Risorse Umane, nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Collegio Sindacale alla prima riunione indetta.

D) Nei confronti dei Terzi Destinatari (es. consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc.)

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Responsabile di funzione una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Responsabile di funzione si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile di funzione invia, quindi, al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.

Successivamente, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile di funzione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, a cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Collegio Sindacale alla prima riunione indetta.

Misure accessorie alle sanzioni

Si ribadisce che ad ogni soggetto, destinatario delle sanzioni previste nel presente sistema, è garantita la possibilità, così come previsto dall'ordinamento giuridico in generale, di poter conoscere le motivazioni della sanzione comminata e di esercitare il proprio diritto di difesa.

Premesso ciò, il presente sistema disciplinare, anche al fine di evidenziare la funzione preventiva e rieducativa delle sanzioni ivi previste, comprende altresì alcune misure cosiddette “accessorie” alle sanzioni, che consistono in attività d’informazione, formazione e addestramento specifiche per i destinatari che, violando le disposizioni contenute nel modello organizzativo e nei suoi elementi, dimostrano di non aver compreso appieno l’importanza delle attività di prevenzione dei rischi e di mantenimento del buon funzionamento dell’operatività aziendale.

Le misure “accessorie” saranno comminate ed irrogate secondo i criteri previsti nel presente Sistema Disciplinare, in accordo con l’Organismo di Vigilanza.

7.5 Le sanzioni irrogabili

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 l’idonea istruttoria meglio descritta al precedente paragrafo 6.4, 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.

A) Sanzioni nei confronti dei dipendenti

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 punibili previste dall’apparato sanzionatorio esistente nell’ambito del CCNL,

al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello alle 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 - che 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.

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.

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 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.

B) 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.

C) 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.

8. La formazione e diffusione del modello

La Società promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Dipendenti che sono, pertanto, tenuti ad apprenderne il contenuto e ad osservarlo.

La Direzione HR gestisce la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'Organismo di Vigilanza.

Il percorso di formazione è articolato su due livelli:

- 1)** Personale dipendente: informativa in sede di assunzione e corsi di formazione, eventualmente erogati anche con modalità e-learning;
- 2)** Responsabili di reparto e personale delle aree considerate più a rischio per la commissione dei Reati Presupposto: incontri e riunioni mirate con esperti della materia.

La partecipazione alle sessioni di formazione, così come al corso *e-learning*, è obbligatoria.

La Direzione HR monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

In particolare, la partecipazione ai momenti formativi è tracciata mediante firma di presenza di un apposito modulo o, per quanto riguarda la formazione *e-learning*, attraverso l'attestato di fruizione dei nominativi delle persone coinvolte. Questi vengono trasmessi, una volta l'anno all'Organismo di Vigilanza, tramite e-mail all'indirizzo odv@tps-group.it

Ai soggetti esterni alla TPS - e segnatamente a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle c.d. attività sensibili e delle c.d. attività strumentali - sarà, invece, distribuita una nota informativa; in particolare, a coloro con i quali saranno instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa. Inoltre, a tutti i soggetti che hanno rapporti contrattuali con la Società nell'ambito delle attività cosiddette *sensibili* - il cui elenco è aggiornato a cura dell'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato - sarà fornita copia della Parte Generale del presente Modello, del Codice Etico ovvero sarà fornita indicazione per un accesso in autonomia a tale copia, per la sottoscrizione necessaria ai fini della corretta esecuzione del contratto.

9. Conferma dell'adeguatezza del modello e della sua efficace attuazione

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai responsabili di funzione, per ciascuna attività di propria competenza.
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.