
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001



TECNO ELETTRICA RAVASI S.R.L

Approvato con delibera
del 29/11/2016

Revisione n. 002 del 29/11/2016

INDICE

Premessa	3
Definizioni	3
A. IL QUADRO NORMATIVO	6
A.1. Introduzione	6
A.2. I reati presupposto	6
A.3. Modalità di imputazione della responsabilità dell'ente	13
A.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	15
A.5. I reati commessi all'Estero	16
A.6. Le sanzioni	16
A.7. Vicende modificative	19
B. IL MODELLO DI TER S.R.L.	20
B.1. Presentazione della Società	20
B.2. Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello	21
B.3. Funzione del Modello e sue componenti principali	21
B.4. Codice Etico	24
B.5. Modifiche ed integrazione del Modello	25
C. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	26
C.1. Nomina certificante la presenza dei requisiti richiesti	27
C.2. Durata in carica e sostituzione/implementazione di componenti	28
C.3. Regole di convocazione	28
C.4. Funzioni e poteri dell'organo di Vigilanza (OdV)	28
C.5. Consulenti esterni	30
C.6. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	31
C.7. Dotazione di risorse finanziarie all'OdV	31
C.8. Attività di relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza	31
C.9. Archivio informatico OdV	33
D. SISTEMA DISCIPLINARE	34
D.1. Premessa	34
D.2. Destinatari	36
D.3. Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti	36
D.4. Misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti apicali	38
D.5. Misure sanzionatorie nei confronti del Revisore Legale e dell'Organismo di Vigilanza	39
D.6. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori esterni e partner	40
D.7. Misure sanzionatorie riguardanti le violazioni del regolamento aziendale	41
E. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO	42

Premessa

Definizioni

Vengono utilizzate, nella predisposizione del Presente, le seguenti terminologie e definizioni riportate dalle Leggi e dalle Normative di riferimento al fine di sviluppare e implementare un sistema basato su responsabilità, documenti e prassi in materia di sicurezza, procedere ad una sistematica valutazione dei rischi, intervenire per la loro riduzione a livelli “accettabili” e riesaminare periodicamente l’implementazione dei piani di intervento.

- **Autorità.** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Antitrust, Unità di Informazione Finanziaria, *Garante della privacy* e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **Attività a rischio reato.** operazione o atto che espone l’Ente al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **Ente.** TER S.R.L.
- **Codice Etico.** dichiarazione dei diritti, dei doveri (anche morali) e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nell’Ente, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi nell’azienda, fonte primaria di prevenzione e contrasto ai possibili illeciti ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto.** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **Destinatari.** Soci, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Clienti, Organi di controllo e tutti gli *interlocutori* della Società.
- **Dipendenti.** tutti coloro che intrattengono con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **Linee Guida.** le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all’Ente (a particolari condizioni) l’esonero dalla responsabilità e dalle sanzioni annesse.

Le indicazioni fornite dalle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni Modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, deve essere costruito avendo riguardo alle caratteristiche proprie dell’impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell’impresa e dall’area geografica in cui essa opera.

- **Modello.** “Modello di organizzazione, gestione e controllo” idoneo a prevenire i reati

presupposto, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.

- **Organi Sociali:** Soci.
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso. Diritti e doveri saranno successivamente esplicitati.
- **P.A:** la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Processo sensibile:** processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale, alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **Protocollo:** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **Reati:** i cosiddetti "reati presupposto / da catalogo" ai quali si applica la disciplina prevista del D.lgs. 231/2001.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Società stessa in caso di violazione del Modello (rif. par. D del Presente).
- **Soggetti Apicali:** tutti i Soci e gli Amministratori, nonché i soggetti titolari di deleghe di potere conferite direttamente da questi ultimi.
- **Politica, Salute e Sicurezza:** dichiarazione dell'Ente riguardo le proprie intenzioni e i propri principi in relazione alle prestazioni di sicurezza e salute del personale e di tutti coloro che accedono ai locali aziendali; fornisce uno schema di riferimento per l'attività ed un indirizzo per la definizione degli obiettivi e dei traguardi in campo di sicurezza.
- **Sistema di Gestione della Sicurezza:** la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi, le risorse per elaborare ovvero mettere in atto, conseguire, riesaminare e mantenere attiva la politica della sicurezza.
- **Valutazione dei rischi:** il processo globale di stima da parte dell'Ente riguardo lo specifico rischio nonché la sua successiva definizione, la quale dividerà tra "accettabili", "eventuali" e "principali", predisponendo per queste ultime due categorie delle specifiche Procedure di prevenzione (rif. all. B del Presente).
- **Prevenzione dei rischi:** uso dei processi (procedimenti), prassi, materiali o prodotti per evitare, ridurre o tenere sotto controllo i rischi per gli operatori e per l'ambiente.
- **Miglioramento continua:** processo per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica di sicurezza dell'organizzazione.
- **Obiettivo:** risultati in termini di prestazione "Salute e Sicurezza" e di legalità in genere che

un'organizzazione decide di perseguire.

- **Audit:** processo di verifica sistematico e documentato, interno e/o esterno, per conoscere e valutare con evidenza oggettiva se il sistema di gestione di prevenzione, nonché di Salute e Sicurezza dell'Ente, risulti o meno conforme ai criteri definiti dall'Ente stesso, con conseguente verbalizzazione dei risultati alla Direzione.
- **Incidente:** un evento che porta l'insorgere di un infortunio, malattia professionale, reato o che detiene, in ogni caso, il potenziale per causare un infortunio / malattia professionale / responsabilità in merito al Decreto.
- **Infortunio / Malattia Professionale:** evento che può portare al decesso, alla malattia, a lesioni o altre perdite.
- **Pericolo:** una fonte / situazione con potenziale per causare danni in termini di lesioni umane, malattie, danni alla proprietà, danni al luogo di lavoro, responsabilità derivante dalla Normativo o una combinazione di questi elementi.
- **Non conformità:** qualsivoglia deviazione da regole, procedure, regolamenti, prestazioni del sistema di gestione e controllo che possano direttamente o indirettamente produrre pericoli (come definiti al punto precedente), quindi lesioni e malattie alla persona, danni alla proprietà, all'ambiente del luogo di lavoro, responsabilità legale o una combinazione di detti elementi.

A. IL QUADRO NORMATIVO

A.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “Decreto”) – emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli Enti (da intendersi come società, associazioni con o senza personalità giuridica, enti pubblici economici, enti privati concessionari di un servizio pubblico, consorzi ecc., di seguito in generale “Enti”) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi oppure di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dei medesimi;
3. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sovra-indicati.

Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici, sindacati) e a una serie di altri soggetti che svolgono funzioni pubbliche.

La responsabilità dell’Ente non si sostituisce bensì si aggiunge alla responsabilità personale dell’individuo che ha realizzato materialmente il reato. L’inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l’Ente sanzioni che possono incidere fortemente sull’esercizio della propria attività (rif. A.6).

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato posto in essere.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (stabilite dal giudice in una valutazione e la cui misura massima è di 1.549.000 Euro), interdittive – quali l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi – la pubblicazione della sentenza e, infine, la sanzione di confisca.

Tale estensione di responsabilità all’Ente, punita così duramente dal Decreto, viene inquadrata all’interno di una logica volta ad individuare in capo all’Ente, da parte della Giurisprudenza, una “*colpa di organizzazione*” (criterio soggettivo).

Tale colpa risiede nell’omessa predisposizione di un idoneo Sistema 231, mediante apposito *Modello di organizzazione, gestione e controllo* che potesse garantire il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell’Ente e, di conseguenza, evitare o comunque ostacolare le fattispecie delittuose di seguito descritte.

A.2. I reati presupposto

L’Ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (c.d. *reati presupposto*), individuati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

Alla data di rilascio della presente revisione del Modello la lista dei reati presupposto risulta essere composta dalle fattispecie di seguito elencate.

A.2.1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione / Corruzione e appalti (artt. 24 e 25 del Decreto):

- ✓ Malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-bis c.p.);
- ✓ Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-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 d'ufficio (artt. 319 e 319-bis c.p.);
- ✓ Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter e 321 c.p.);
- ✓ Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- ✓ Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- ✓ Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (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.);
- ✓ Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).

A.2.2. Reati societari (art. 25-ter del Decreto):

- ✓ False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621-bis c.c.);
- ✓ False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, comma 1 e 3 c.c.);
- ✓ Falso in prospetto (art. 2623 c.c. / art. 173-bis D.lgs. 58/1998);
- ✓ Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- ✓ Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- ✓ Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- ✓ Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- ✓ Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della controllante (art. 2628 c.c.);
- ✓ Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- ✓ Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- ✓ 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.);
- ✓ Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- ✓ Aggiotaggio su strumenti finanziari non quotati (art. 2637 c.c.);
- ✓ Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- ✓ Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (art. 27 D.lgs. 39/2010);

A.2.3. Reati informatici (art. 24-bis del Decreto):

- ✓ Contraffazione o alterazione di documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- ✓ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- ✓ Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- ✓ Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- ✓ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni telefoniche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- ✓ Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire, 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, da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- ✓ Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-quater c.p.);
- ✓ Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- ✓ Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- ✓ Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

A.2.4. Delitti contro la vita e l'incolumità individuale / Sicurezza sul lavoro (artt. 25-quater, 25-quater1 e 25-septies del Decreto):

- ✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);
- ✓ Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- ✓ Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.).

A.2.5. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto):

- ✓ 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.).

A.2.6. Impiego di stranieri senza permesso di soggiorno (art. 25-duodecies del Decreto):

- ✓ Impiego di stranieri con permesso di soggiorno scaduto, revocato o annullato (art. 22, comma 12, D.lgs. 286/98).

A.2.7. Reati in materia di violazione della privacy e del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto):

- ✓ Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso la rete telematica (art. 171, L. 633/1941);
- ✓ Reati in materia di software e banche dati (art. 171-bis L. 633/1941);
- ✓ Reati riguardanti opere dell'ingegno destinate a circuiti radiotelevisivi e cinematografici oppure opere dell'ingegno letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171-ter l. 633/1941);
- ✓ Violazioni nei confronti della SIAE (art. 171-septies L. 633/1941);
- ✓ Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-octies L. 633/1941).

A.2.8. Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto):

- ✓ 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.);
- ✓ 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.);
- ✓ Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.lgs. 152/06, art. 137 commi 2, 5, 11, 13);
- ✓ Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. 152/06, art. 256 commi 1a), 3, 5, 6);
- ✓ Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.lgs. 152/06, art. 257 commi 1, 2);
- ✓ Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. 152/06, art. 258 comma 4);
- ✓ Traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/06, art. 259 comma 1);
- ✓ Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/06, art. 260);
- ✓ Violazione del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (D.lgs. 152/06, art. 260-bis);

- ✓ Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (D.lgs. 152/06, art. 79);
- ✓ Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (L. 150/92, artt. 1, 2, 3-bis e 6);
- ✓ Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive per lo strato di ozono (D.lgs. 549/93, art. 3 comma 6);
- ✓ Inquinamento doloso (D.lgs. 202/07, art. 8);
- ✓ Inquinamento colposo (D.lgs. 202/07, art. 9).

A.2.9. Reati contro l'industria e il commercio (artt. 25-bis e 25-bis-1 del Decreto):

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

A.2.10. Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):

- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- ✓ Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- ✓ Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- ✓ Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- ✓ Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- ✓ Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- ✓ Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- ✓ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- ✓ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973);
- ✓ Illegale 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 (art. 407, comma 2, lett. a), num. 5), c.p.p.).

A.2.11. Reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006):

- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- ✓ Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- ✓ Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- ✓ Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- ✓ 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.);
- ✓ Contrabbando di tabacchi lavorati all'estero (art. 291-bis e art. 291-ter d.p.r. 43/1973);
- ✓ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973);
- ✓ Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/90);

- ✓ Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 286/1998);

A.2.12. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 09.12.1999 (art. 25-quater del Decreto).

- ✓ 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-quater1 c.p.);
- ✓ Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale art. 270-quinquies c.p.);
- ✓ Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- ✓ Attentato per finalità di 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 preveduti dai capi primi e secondo [articolo 241 e ss. e articolo 276 e ss.] (articolo 302 c.p.).

A.2.13. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto):

- ✓ 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. commi 1 e 2);
- ✓ Pornografia virtuale (art. 600-quater c.p. commi 1 e 2);
- ✓ Detenzione materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- ✓ Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- ✓ Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- ✓ Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- ✓ Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

A.2.14. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF):

- ✓ Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 e art. 187-bis TUF);
- ✓ Manipolazione del mercato (art. 185 e art. 187-ter TUF).

A.3. Modalità di imputazione della responsabilità dell'ente

La realizzazione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono infatti ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura *oggettiva* e di natura *soggettiva*.

I criteri di natura **oggettiva** richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere di due tipologie:

- rappresentanti dell'Ente, ai quali viene associata una responsabilità tendenzialmente assoluta dell'Ente stesso;
- soggetti con rapporto di subordinazione, dal quale scaturisce una responsabilità dell'ente "per colpa".

In particolare, allora, le persone fisiche collegate alla responsabilità dell'ente risulteranno essere sia i soggetti con potere di rappresentanza e/o di amministrazione, gestione e direzione (c.d. "*soggetti in posizione apicale*"), sia i soggetti cosiddetti "subordinati"; elencandoli per categorie:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
3. soggetti sottoposti alla direzione e al controllo di uno dei soggetti sopra indicati (cd. "*soggetti subordinati*").

Alla categoria dei soggetti apicali appartengono i soci, i rappresentanti legali, gli amministratori in genere, ma anche i preposti a sedi secondarie nonché tutti i soggetti delegati dai soci e/o dal rappresentante legale ad esercitare un'attività di gestione o direzione dell'ente o di sedi distaccate.

Alla categoria dei soggetti subordinati appartengono i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscano in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali a titolo di esempio i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Per il sorgere della "responsabilità da reato" è poi necessario che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Il criterio dell'interesse presuppone che l'autore agisca con l'intento di favorire l'ente, anche solo parzialmente o indirettamente, mentre il criterio del vantaggio trova riscontro in un potenziale o effettivo risultato favorevole derivante dalla commissione del reato.

In particolare, in merito alla sussistenza del requisito oggettivo di interesse o vantaggio, la Suprema Corte ha precisato che i termini "interesse" e "vantaggio" vanno intesi separatamente. Alla luce di

questo criterio, l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di natura **soggettiva** attengono invece alla *colpa* dell'ente: la responsabilità dell'ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione ed allo svolgimento della sua attività.

L'accertamento della responsabilità dell'ente si lega quindi alla possibilità di muovere un rimprovero dipendente dall'accertamento di una politica professionale non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione che abbiano favorito la commissione di uno dei reati presupposto.

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento (cosiddetto "Organismo di Vigilanza", rif. par. C);
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i Modelli di cui alla lettera a), quale il Presente, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che questi possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di eventuali "codici" (*id est* Linee Guida) redatte da associazioni rappresentative di categoria, i quali dovranno essere comunicati al Ministero della Giustizia che, entro 30 giorni, potrà formulare osservazioni sulla loro idoneità.

L'Ente, quindi, è presunto colpevole salvo che provi che il Modello risulti essere stato fraudolentemente eluso.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se il Pubblico Ministero riuscirà a provare che la "commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale" (si ha, in pratica, a favore dell'ente una presunzione relativa di innocenza grazie ad una tipicamente detta "inversione dell'onere della prova").

A.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera quale esimente della responsabilità dell'Ente solo se efficace rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

In particolare il Modello deve presentare i **principi** giuridico - formali di:

- *concretezza*: non deve essere esclusivamente formale, ma contenere riferimenti a situazioni economiche reali;
- *efficacia ed adeguatezza*: il riferimento deve essere specifico alla organizzazione per cui il Modello è costruito, in questo caso alla Società TER S.r.l.;
- *dinamicità*: deve potersi adeguare alle mutate condizioni ambientali.

A questi tre elementi bisognerà poi aggiungere in ambito aziendale le caratteristiche di:

- *adozione ed effettività*: è necessaria un'implementazione operativa ed una costante revisione dell'organizzazione al fine di attuare praticamente le teoriche attività descritte nel Presente e volte a evitare i potenziali rischi-reati.

Il Decreto, tuttavia, *non* indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, limitandosi a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

In particolare, secondo il Decreto, il Modello deve individuare:

- a) **le aree a rischio – reato** approfondendo la conoscenza di ogni settore dell'azienda da un punto di vista di *risk management*, al fine di compiere una completa valutazione dei rischi dalla quale estrapolare il rischio-reato presupposto ex D.lgs. 231/2001 con annesse le aree aziendali interessate;
- b) **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire e cioè il tracciamento dei processi decisionali ed operativi e la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di una funzione.

Sono state istituite procedure specifiche per ogni attività aziendale a rischio reato, destinate ad ogni Unità Organizzativa interessata da questi, come indicato nell'allegato Procedure 231 alla lett. C;

- c) modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati specifici (come corruzione o concussione) presenti all'interno di specifici protocolli, oltre a un adeguato stanziamento di risorse finanziarie all'OdV specificatamente finalizzate al sistema di prevenzione-reati ex Decreto;
- d) **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, con un'adeguata definizione dei flussi informativi "bidirezionali" e con la creazione di meccanismi per facilitare

suddetti obblighi (si veda par. C.6.);

- e) un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare le infrazioni al Modello e al Codice Etico (presente al punto D.).

Per soddisfare le esigenze sub *d)* ed *e)*, occorre attivare conoscenza da parte dell'organizzazione e di tutti i portatori di interesse nei suoi confronti (i cosiddetti Stakeholder) riguardo un **Codice Etico** costituente un insieme di regole integrative dei doveri e degli obblighi contrattuali che gravano su dipendenti ed apicali, nonché sugli altri portatori di interessi quali fornitori, consulenti, prestatori d'opera e di servizi in rapporto continuativo, in modo da fissarne i doveri in relazione alla prevenzione ex Decreto.

Gli *obiettivi operativi* del sistema di controllo interno realizzato grazie al Modello potranno così essere raggiunti sia in tema di *attendibilità* nella pubblicazione di documenti riguardanti la gestione, sia di *conformità*, sia di *legittimazione* da parte di tutti gli *Interlocutori* aziendali

A.5. I reati commessi all'Estero

In relazione a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'Ente potrà essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione ai reati presupposto commessi all'estero – sempre che risultino soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguirlo per reati commessi all'estero solo con l'esistenza dei seguenti presupposti:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale.

TER S.r.l. non possiede stabilimenti al di fuori dei confini italiani e, in generale, oltre a quelli descritti all'all. 1 "*Organigramma societario e mansionario*".

Tuttavia è stato indagato all'interno dell'all. B "*Mappa delle Attività a Rischio Reato*" il rischio riguardante le fattispecie di "reati transnazionali" (per la cui puntuale elencazione si rinvia al punto A.2.11 del Presente) in relazione ai contatti che la Società intrattiene con Clienti esteri.

A.6. Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono quattro:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) la sanzione interdittiva;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

a) Sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria, che si applica ogni qual volta venga accertata la “responsabilità da reato”, viene applicata in quote, il cui numero oscillerà fra cento e mille a seconda della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In generale, per quanto riguarda il concetto di *quote* appare opportuno evidenziare come, per garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e al fine di consentire un puntuale adeguamento della sanzione all’effettivo disvalore del fatto, il sistema di commisurazione della sanzione pecuniaria adottato dal D.lgs. n. 231/01 sia “*bifasico*”:

1. la prima fase impone, infatti, al Giudice di determinare il numero delle quote che ritiene congruo per sanzionare il fatto (in un numero compreso tra 100 e 1.000, come detto);
2. in secondo luogo Egli dovrà procedere a quantificare l’importo, cioè il valore economico della singola quota, avendo riguardo della capacità economica e patrimoniale dell’ente (la singola quota dovrà essere compresa tra euro 258,23 e euro 1.549,00).

L’entità della sanzione inflitta in concreto sarà dunque data dal prodotto dei due fattori, cioè il numero delle quote e il singolo valore attribuito a ciascuna di esse, rispettando tuttavia i limiti imposti dal Decreto stesso.

Avremo così una sanzione minima di euro 25.800 (esclusi, ovviamente, tutti i possibili casi di riduzione) e massima di euro 1.549.000.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria *post-factum*. In particolare, la sanzione pecuniaria sarà ridotta da un terzo alla metà se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento l’ente avrà risarcito integralmente il danno oppure avrà eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero nel caso in cui sia stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati (come il Presente).

Se le condizioni suddette concorrono entrambe, la sanzione risulterà ridotta dalla metà ai due terzi.

b) Sanzione interdittiva.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l’ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e la commissione del reato sia stata agevolata da *gravi* carenze organizzative;
- in caso di reiterazioni degli illeciti (si commette un altro reato ex Decreto nei cinque anni successivi ad una condanna definitiva per un altro dei reati presupposto).

Le sanzioni interdittive si possono classificare in:

- interdizione, temporanea o definitiva, dall’esercizio dell’attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Esse possono presentarsi anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di nuova commissione degli stessi illeciti.

Non si applicano le sanzioni interdittive (applicando solo quelle pecuniarie) quando prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del D.lgs. 231/2001 e, precisamente:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca.

Il soggetto che viola la sanzione interdittiva è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre la società è condannata al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 D.lgs. 231/2001) nel caso di profitto rilevante derivato dalla prosecuzione dell'attività stessa.

c) La confisca.

La sanzione della confisca può essere disposta sia in tutti i casi di condanna della società, sia in misura cautelare, quindi indipendentemente dalla condanna stessa nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti definiti "apicali" (art. 6, comma 5, D.lgs. 231/2001).

Essa ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e, comunque, sono sempre fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

d) La pubblicazione della sentenza di condanna.

Ultima tra tutte le sanzioni previste nel Decreto troviamo la "pubblicazione della sentenza di condanna", la quale può essere disposta dal giudice una sola volta, a spese dell'ente, e doveva essere pubblicata su uno o più giornali da lui scelti ovvero mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tuttavia, l'art. 37, comma 18 del D.lgs. n. 98/2011, convertito in L. 106/2011, contenente "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" (c.d. "Legge Finanziaria"), ha modificato la

norma in materia di pubblicazione della sentenza penale di condanna indicando che essa debba essere posta unicamente sul sito internet del Ministero della Giustizia.

A.7. Vicende modificative

Nel caso avvengano le seguenti vicende modificative, si procede di conseguenza;

- **trasformazione:** resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario;
- **fusione:** l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione;
- **scissione parziale:** resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente il Giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In ogni caso le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso un reato il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva esclusione dell'ente cedente, il cessionario è **solidalmente** obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero di cui il cessionario risultava comunque a conoscenza.

B. IL MODELLO DI TER S.R.L.

TECNO ELETTRICA RAVASI S.R.L.

B.1. Presentazione della Società

L'oggetto sociale di Tecno Elettrica Ravasi S.r.l., come da visura camerale, risulta essere:

- L'esercizio dell'attività di produzione e vendita di apparecchi meccanici, elettrici ed elettronici per il comando ed il controllo di macchine in genere;
- L'esercizio dell'attività di acquisto, gestione, costruzione, ristrutturazione, produzione, manutenzione, vendita, noleggio e locazione non finanziaria di:
 - Beni immobili ad uso civile, industriale e/o commerciale;
 - Beni mobili ad uso industriale e/o commerciale ed in particolare impianti, macchinari, macchine ed attrezzature;
 - Beni mobili iscritti in pubblici registri ed in particolare navi, aerei, veicoli terrestri e fluviali;
- L'acquisto e la cessione di brevetti, procedimenti tecnici "know-how" (nonché assumere e concedere licenze degli stessi);
- La sottoscrizione, l'acquisto, il possesso e la vendita di partecipazioni in altre società od imprese sia in Italia che all'estero, il finanziamento ed il coordinamento tecnico, finanziario e gestionale delle società partecipate e non, esclusa la raccolta del risparmio tra il pubblico;
- L'acquisto, la vendita, la gestione di titoli di stato, obbligazioni ed azioni, italiane ed estere, limitatamente alle esigenze proprie e delle proprie controllate con espressa esclusione di ogni attività nei confronti del pubblico.

L'attività costituente l'oggetto sociale potrà essere svolta direttamente, tramite terzi o tramite l'assunzione di partecipazioni ed interessenze in altre società (anche di persone), enti od imprese aventi oggetto analogo, affine o comunque connesso al proprio sia direttamente che indirettamente. La società potrà provvedere al finanziamento ed al coordinamento tecnico, commerciale, finanziario ed amministrativo delle attività di enti ed imprese partecipate; resta comunque esclusa l'attività finanziaria, ivi compresa l'attività di concessione di garanzie, rivolta al pubblico.

Allo scopo del conseguimento dell'oggetto sociale e nel pieno rispetto delle norme inderogabili di legge, la società potrà compiere inoltre tutte le operazioni finanziarie, commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari, ritenute utili e necessarie dall'organo amministrativo.

Sono comunque escluse dall'oggetto sociale le attività riservate agli intermediari finanziari, alle società di intermediazione mobiliare, quelle di mediazione, le attività professionali protette e tutte le

attività che per legge sono riservate a soggetti muniti di particolari requisiti non posseduti dalla società.

Sedi societarie

La sede legale della società è la seguente:

Olgiate Molgora (LC) via S. Vigilio 2 CAP 23887

B.2. Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello

La Società **TER S.r.l.**, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità etico-aziendale, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nell'esercizio dell'attività d'impresa a tutela della propria posizione / immagine e delle aspettative dei propri Clienti, adotta il Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto fissandone di conseguenza i relativi principi di riferimento.

Il Modello è stato predisposto dalla **TER S.r.l.** sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida di Confindustria emanate in data 31.03.2008 e aggiornate nel mese di Marzo 2014, ma anche (e soprattutto) tenendo conto dei principi di concretezza, efficacia, dinamicità, oltre che di adozione ed effettività richiesti dalla Giurisprudenza.

Ciò significa che la difformità del presente Modello rispetto a punti specifici delle Linee Guida non ne inficiano in alcun modo la validità ma, al contrario, sono stati pensati al solo scopo di rendere lo stesso ancor più adatto alle esigenze dell'Ente, in quanto redatto "*su misura dell'Ente*" nella consapevolezza di dover diventare un punto di riferimento pratico per tutte le attività svolte dalla Società.

Il Modello, per riassumere, deve essere redatto in conformità alla struttura e all'attività concretamente svolta dalla Società e ben può discostarsi dalle Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale. Il presente è stato adottato:

- dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13/09/2016 con delibera che costituisce l'allegato n. 2 al Presente.

Contestualmente all'adozione del Modello, la stessa delibera ha conferito l'incarico di assumere un Organismo di Vigilanza (*OdV*) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, l'osservanza nonché l'aggiornamento del Modello stesso, curando la valutazione delle procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento.

B.3. Funzione del Modello e sue componenti principali

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dal Decreto.

Scopo del Modello è dunque quello di costruire un sistema strutturato di valutazione ed analisi dei rischi costantemente aggiornato, di implementare e mettere in pratica specifiche procedure e azioni di sorveglianza e controllo, oltre a misure di tipo preventivo (compiti, cosiddetti, di *audit*, non assegnati nel caso presente ad un organismo particolare di "Audit interno") e correttivo (analisi di

non conformità e azioni correttive) volte a prevenire la possibilità di commettere i reati “da catalogo”, ivi compresa quella di incidenti, infortuni e malattie professionali.

In particolare, mediante l’individuazione dei Processi a Rischio e della loro organizzazione, il Modello si propone come scopo quello di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell’Ente, con particolare rilevanza ai processi con rischi significativi, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, e non solo nei propri confronti ma anche in quelli dell’Ente ex D.lgs. 231/2001;
- favorire l’elaborazione di prassi e procedure consolidate, atte a portare ad un livello accettabile la possibilità di eventi di tale natura;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono rifiutate dai Principi Etici dell’Ente, principi esposti all’allegato A intitolato “Codice Etico”, e fortemente condannate in quanto contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico sociali che TER S.r.l. persegue, in ogni ambito e in ogni tempo;
- consentire alla Società, grazie all’adozione di un sistema di monitoraggio sulle aree a rischio, quell’intervento tempestivo necessario molte volte a contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Attraverso l’individuazione delle attività esposte al rischio reato e la loro conseguente proceduralizzazione si vuole determinare, quindi, una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società riguardo la *concreta* possibilità di incorrere in un illecito passibile di sanzione, come detto, poiché tutto ciò risulta fortemente censurato dalla stessa, convinta che essi risultino **sempre** contrari ai suoi interessi.

E’ negata infatti la volontà dell’Ente a perseguire alcun interesse attraverso la commissione di reati o comportamenti di dubbia moralità anche quando, apparentemente, se ne potrebbe trarre un vantaggio economico immediato.

La Mappa dei Reati

La *singola* mappatura di *ogni* attività a rischio svolta dalla Società oggetto, ossia lo studio e la formalizzazione di quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, costituisce l’allegato B.

I risultati di questa attività detta “di mappatura”, raccolti nelle due distinte parti in cui è diviso l’allegato, hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle Unità Organizzative (così come esposte nell’all. 1 – Organigramma e mansionario) che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività “a rischio reato”;
- l’individuazione delle principali fattispecie di rischio reato legate ai servizi produttivi posti in essere;

- la descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

I report che ne sono derivati (visibili nella seconda parte di ogni Mappa intitolata “Attività a Rischio”) sono stati valutati ed apprezzati sulla base dei seguenti elementi, fondamentali per consentire un controllo efficace successivo alla mappatura:

- *contenuto*: è accertata la presenza di tutte le informazioni necessarie;
- *accuratezza*: le informazioni previste non risultano essere generali o slegate rispetto alle attività della singola Società.

Gli altri punti essenziali

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati sono:

- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello (all. n. 2);
- la verifica e la tracciabilità di ogni operazione significativa nell'ambito delle attività a rischio di commissione dei Reati, come a riguardo dei flussi finanziari gestiti dalla Società;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di *separazione delle funzioni* in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, rispettando altresì il principio della individuazione di ruoli e responsabilità, messe in luce dalla presentazione della realtà aziendale al punto *B.1.* del Presente;
- la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate (all. 4 “*Deleghe di poteri*”);
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (il cosiddetto *monitoraggio continuo*);
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello.

I soggetti destinatari

Al fine dell'individuazione delle attività “a rischio reato”, assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

- i Soci, il Consiglio di Amministrazione e gli eventuali soggetti titolari di deleghe di potere costituiscono i soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- i lavoratori dipendenti delle Società descritti all'*all. 1* e i collaboratori abituali, che, operando sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, sono ricompresi nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto, essi si riscontrano anche nei confronti di soggetti formalmente estranei all'organizzazione aziendale ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi: sono i cosiddetti Collaboratori. Per definirli tale sono stati individuati, nei loro riguardi, i seguenti indici:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e

vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;

- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Ciò significa, in altri termini, che le funzioni svolte da questi dovranno essere mappate e rese loro, assimilandoli in tutto e per tutto ai Dipendenti della Società.

Di contro, restano esclusi dal Presente gli altri *out-sourcers*, ossia tutti quei professionisti, consulenti e fornitori *non* direttamente legati da contratti continuativi con l'Ente, in quanto la loro inclusione nel novero dei soggetti sottoposti al potere di direzione e vigilanza di un soggetto apicale appare in contrasto con il principio di stretta legalità, vigente in ambito penale ed espressamente richiamato dall'art. 2 del Decreto.

Tuttavia, entrando in contatto con l'Ente, anche a queste categorie sono rivolte attenzioni e richieste particolari al fine di prevenire in ogni attività la possibilità di attuazione di reati da catalogo: non viene, in pratica, escluso l'impegno da parte della Società di richiedere (e pretendere) il loro puntuale rispetto del Codice Etico aziendale.

La richiesta formale avverrà attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale con l'inserimento **obbligatorio** della seguente clausola nei contratti con le parti terze:

“Ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 231/01, [estremi della controparte] si impegna nei rapporti con TER S.r.l., ad attenersi rigorosamente alle norme contenute nel Codice Etico, quale parte integrante del Modello adottato ex D. Lgs 231/2001 e disponibile sul sito internet societario <http://www.terworld.com/> accettandone integralmente tutti i termini e le condizioni. In caso di violazione del suddetto Codice Etico, sarà facoltà di TER S.r.l. di recedere dal presente contratto e/o di risolverlo, di diritto e con effetto immediato ex art. 1456 c.c.”

La puntuale identificazione dei soggetti, delle funzioni aziendali di appartenenza nonché dei mansionari previsti per essi rappresenta l'All. n. 1 al Modello.

B.4. Codice Etico

Il Codice Etico è parte integrante del Modello e viene ad esso allegato alla lettera A.

È opportuno precisare quanto il Codice Etico abbia la caratteristica di essere un documento di “portata generale”, in quanto slegato dall'aspetto prettamente produttivo e contenente una serie di principi di “deontologia societaria” sui quali la **TER S.r.l.** intende richiamare l'osservanza dei propri dipendenti / collaboratori e di tutti coloro che, anche all'esterno della realtà aziendale, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società si impegna ad un'effettiva *diffusione*, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa a vario titolo collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici prescritti.

Il Codice Etico si articola, all'interno dell'allegato A al Modello, secondo i seguenti livelli:

- I. premessa: incorporante la definizione di Codice Etico e la missione societaria. Alla mission si affianca la *vision*, cioè la visione etica, il punto di riferimento nella ricerca del delicato equilibrio tra aspettative e interessi dei differenti *Interlocutori*;
- II. *destinatari e ambito di applicazione*: interni alla premessa, sono indicati tutti i soggetti tenuti ad adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi descritti nell'allegato;
- III. *missione e valori di comportamento*: vale a dire "principi etici generali", determinanti i doveri fiduciari dell'impresa nei confronti dei portatori di interesse;
- IV. *norme di comportamento e rapporti con gli Interlocutori* : questi risultano essere divisi a seconda della loro natura di interlocutori interni (A.) e interlocutori esterni (B.) per ognuna delle nove categorie presenti, in particolare:
 - 1) Dipendenti;
 - 2) Soci;
 - 3) Collaboratori;
 - 4) Istituti Finanziari;
 - 5) Clienti;
 - 6) Fornitori di beni e servizi;
 - 7) Concorrenti;
 - 8) Pubblica Amministrazione;
 - 9) Ambiente.
- V. Sono descritti per ognuna sia divieti sia *standard* di comportamento, cioè regole di condotta alle quali la Società si attiene per evitare, in relazione alla categoria, comportamenti opportunistici in genere;
- VI. *procedure di attuazione, controllo e diffusione del Codice*: redatte con l'obiettivo di diffondere il Codice all'interno e all'esterno dell'organizzazione, ad esse si affida il compito di raggiungere i principi di "adozione" ed "effettività" già richiesti per il Modello;
- VII. *meccanismi disciplinari*: dove si rimanda alla sez. D. intitolata "Sistema disciplinare" del Presente.

Il Codice Etico è stato adottato:

- Dal Consiglio di Amministrazione in data 13/09/2016 con delibera allegata al nr. 2 al MOGC.

B.5. Modifiche ed integrazione del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello deve essere "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (art. 6, comma 1, lett. a.). Di conseguenza le sue successive modifiche, fondamentali per mantenerlo esimente, nonché le integrazioni sostanziali del Modello medesimo sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione e in particolare:

- quando siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni dello stesso che ne abbiano

dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati all'interno Società;

- quando siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della stessa;
- previa informativa all'OdV unico.

L'OdV, la cui composizione e la cui funzione verrà descritta attentamente nel punto C. del Modello, è costantemente informato riguardo l'aggiornamento e l'implementazione delle nuove procedure operative, così da poter esprimere, con la professionalità che gli appartiene, parere sulle proposte di modifica, essendo suo compito quello di proporre e curare l'aggiornamento del Modello in generale.

E' importante ricordare come l'Organismo di Vigilanza, tuttavia, non eserciti *alcun* potere di gestione attiva in quanto non è in grado di intervenire sull'organizzazione interna dell'Ente: le sue funzioni di verifica dell'efficacia del Modello e di aggiornamento dello stesso (descritte, ricordiamo ancora, più approfonditamente nel punto C. del Presente) si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all'organo dirigente, *unico deputato* a prendere decisioni sul Modello.

C. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione che adotta il Modello istituisce un organo cui affidare il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Presente, nonché di proporre l'aggiornamento: si tratta del cosiddetto Organismo di Vigilanza.

La genericità del concetto di "*organismo dell'ente*" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo la Società **TER S.r.l.** ha analizzato varie soluzioni alternative al fine di individuare punti di forza e controindicazioni di ogni composizione dell'OdV. In particolare sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire tutti quei compiti e quelle responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- un organismo collegiale composto da personalità interamente esterne all'Ente oppure miste interne-esterne, che potesse riunire gli svariati profili di "professionalità" richiesti ad un elemento a cui appartengono compiti che spaziano dal controllo dei flussi finanziari, a quello del personale, alla sicurezza sul lavoro e al diritto del lavoro fino alla prevenzione dei reati societari;
- un unico elemento (organismo monocratico) totalmente esterno ai compiti esecutivi.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono possano profilarsi come coerenti sia nomine di Organismi di Vigilanza di tipo collegiale sia di tipo monocratico: in entrambi i casi dovranno comunque essere collocati in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione e ai suoi delegati, ma soprattutto dovranno rispondere a quei requisiti che le Linee Guida di Confindustria (agg. Marzo 2014) profilano in:

- o autonomia;
- o indipendenza;
- o professionalità;
- o continuità d'azione.

Dopo una ponderata valutazione, anche tra costi e benefici, l'OdV è stato nominato quale organo monocratico dal Consiglio di Amministrazione della TER S.r.l.

C.1. Nomina certificante la presenza dei requisiti richiesti

La nomina, effettuata in data 13/09/2016 e allegata al nr. 2, ricade sul dott. **Pireddu Roberto**, già revisore unico della società. Si precisano e si certifica la mancanza di cause di ineleggibilità dello stesso. In particolare l'OdV così preposto risulta possedere i requisiti richiesti di:

1. **autonomia:** possiede poteri di iniziativa e controllo totalmente autonomi, che risultano in una reale autonomia decisionale rispetto a determinazioni che l'Organismo potrà assumere nell'esercizio dei poteri che gli sono propri, sia di *natura ispettiva* sia di *vigilanza* e caratterizzati da un elevato grado di discrezionalità tecnica.

Non svolge inoltre in alcun modo compiti operativi né prende decisioni in alcuna delle "Attività a rischio reato" presenti nell'allegato "Mappa delle attività a rischio reato" della Società (all. lett. B).

L'autonomia decisionale si estrinsecherà, quindi, nell'esercizio dei poteri affidati all'OdV oltre che nell'accesso a tutte le informazioni aziendali utili agli stessi, quale corollario di un'assenza di dipendenza non meramente formale ma sostanziale. Inoltre, per tutelare tale requisito di autonomia, esso disporrà di forme di autonomia finanziaria (rif. par. C.7.) e di potestà autoregolamentari descritte in seguito;

2. **indipendenza:** coscienti del fatto che, se il soggetto in esse si trovasse in condizione di dipendenza personale nei confronti dei vertici aziendali della TER S.r.l. non potrebbe garantire la massima effettività e imparzialità di giudizio, l'OdV ritrova nel *Dott. Pireddu Roberto* un soggetto terzo, totalmente indipendente alla direzione aziendale anche in quanto revisore legale della società stessa. Il profilo di indipendenza viene rimarcato anche dalla necessità in capo allo stesso di rispettare i principi di revisione legale sul punto, rendendolo così unicamente interessato al profilo del controllo interno nella sua funzione di prevenzione di reati da parte dell'Ente.

Inoltre si attesta egli avere in tal modo una collocazione in posizione di diretto riferimento all'Amministrazione, come esplicitamente richiesto dal Decreto;

3. **professionalità:** è opinione diffusa del Consiglio di Amministrazione che l'OdV così composto, sebbene monocratico, possieda adeguate competenze specialistiche nel campo e risulti dotato di strumenti e tecniche per poter svolgere l'attività in modo impeccabile.

Ovviamente, non essendo collegiale, è fatta propria la possibilità per lo stesso di rivolgersi a "*consulenti esterni*" che provvederanno, avvalendosi di ausili settoriali specializzati, ad aiutarlo nella sua fondamentale funzione;

4. **continuità di azione:** come già sopra evidenziato, l'OdV dovrà monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti dalle procedure e le attività svolte in concreto dai

destinatari delle stesse. Per farlo gli è richiesto di svolgere i propri compiti *in modo sistematico*: verbalizzazioni, flussi informativi, calendarizzazione delle attività e un'attenta programmazione gli consentiranno di svolgere l'attività in una continua interazione tanto con il management aziendale quanto con i dipendenti societari.

L'OdV si ritroverà inoltre ad essere accessibile, anche fisicamente, impegnandosi sin da subito a migliorare il flusso informativo rivolto alla sua persona grazie alla presenza di un'apposita casella di posta elettronica (rif. par. C.9.), insieme ai propri dati professionali (indirizzo fisico dello Studio, numero di telefono dell'ufficio) inseriti all'interno del Codice Etico aziendale.

C.2. Durata in carica e sostituzione/implementazione di componenti

L'organo amministrativo con la delibera di nomina (all. 2) dell'Organismo di Vigilanza associata all'adozione del Presente ne determina anche la durata.

La durata prefissata per la funzione di OdV risulta essere di **anni 3**.

È altresì rimessa all'Amministrazione della Società la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti apportando, mediante delibera consigliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

In particolare il Consiglio di Amministrazione dovrà tenere in considerazione i seguenti aspetti:

- i componenti dell'Organismo non possono essere revocati se non per giustificato motivo;
- l'Organismo si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, l'unico componente. In tal caso il Consiglio di Amministrazione dovrà deliberare un nuovo Organismo di Vigilanza entro **14 giorni**.

C.3. Regole di convocazione

L'Organismo di Vigilanza è composto dal solo Presidente Dott. Pireddu Roberto, che ha il compito di:

- provvedere in unica persona a redigere i verbali, semestrali, riguardanti i cambiamenti (in particolare, richieste di cambiamenti) intervenuti sul Modello, gli interventi fatti in sede organizzativa, la richiesta di nuove Procedure comportamentali da attuare / nuovi corsi di formazione / riunioni informative e di aggiornamento da seguire sul presente argomento e di eventuali sanzioni disciplinare da irrogare;
- redigere e consegnare al Consiglio di Amministrazione obbligatoriamente ogni **sei mesi** una relazione sullo stato di fatto e sullo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza effettuata durante il periodo nonché sugli interventi opportuni all'implementazione del Modello stesso.

C.4. Funzioni e poteri dell'organo di Vigilanza (OdV)

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di ogni realtà interna alla Società; essi si prefigurano come poteri tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

A tal fine l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione del presente Regolamento. All'OdV **non** competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento

di una qualunque delle attività, così come non compete alcun reale potere organizzativo di modifica della struttura aziendale né, tantomeno, poteri sanzionatori di alcun tipo.

Come già detto, le sue funzioni di verifica e aggiornamento si esauriscono nella possibilità di effettuare *proposte* e richiedere *aggiornamenti* ai vari organi dirigenti, i quali dovranno poi adoperarsi prontamente a modificare il presente Modello. L'OdV svolge le sue funzioni coordinandosi con gli organi sociali e con le Unità organizzative presenti nell'organigramma aziendale.

Per tale motivo dovrà essergli concesso di prendere parte, in caso ne faccia **esplicita richiesta**, alle riunioni dell'Assemblea dei Soci, dato che tale Organismo necessita di avere quante più informazioni provenienti dall'interno dell'Ente.

L'OdV si coordina inoltre con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello, in particolare con i Dipendenti e i Collaboratori. L'OdV dispone inoltre di autonomi *poteri di spesa* sulla base di un limite massimo di spesa annuale, approvato insieme alla sua nomina e da assegnarsi su proposta dell'OdV stesso (rif. par. C.7.).

Il singolo componente dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'*obbligo di riservatezza* riguardo ogni tipo di informazione sensibile di cui possano venire a conoscenza (tramite contatto diretto o tramite ogni tipologia di flusso informativo preposto) nell'esercizio delle loro funzioni.

L'OdV esercita i propri poteri e funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- dovrà vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e, con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
 - interpretare la normativa rilevante;
 - condurre ricognizioni sull'attività aziendale, nel caso se ne ravveda la necessità, ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio reato e dei relativi processi sensibili;
 - coordinarsi con i responsabili della **TER S.r.l.** per la definizione dei programmi di formazione per il personale e per il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi all' Organo Amministrativo, ai Dipendenti e ai Collaboratori interni ed esterni finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa ex D.lgs. 231/2001;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società soggetta al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
 - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi aziendali sensibili, documentandole con

appositi verbali, oltre che riportandoli in quelli a cadenza semestrale precedentemente definiti;

- o se ritenuti necessari, è sua facoltà effettuare controlli *anche a sorpresa* nell'ambito delle attività sensibili, come prerogativa individuata recentemente dalla Giurisprudenza per salvaguardare il principio giuridico-formale di “adozione ed effettività”;
- o coordinarsi con le funzioni aziendali apicali (se necessario attraverso apposite riunioni, di cui una all'anno obbligatoria) per il più efficiente monitoraggio delle attività.

A tal fine l'OdV ottiene dal Consiglio di Amministrazione libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e questo contestualmente si impegna a tenerlo costantemente informato tramite i flussi informativi appositamente predisposti; stesso dovere ricade anche sui Dipendenti e Collaboratori.

- con riferimento alla **formazione** del personale e dei soggetti interessati al Modello dovrà:
 - o promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello, predisponendo la documentazione necessaria e coordinandosi sul punto con gli Amministratori;
 - o pianificare, insieme al suddetto Responsabile, la *formazione annuale obbligatoria* rispetto ai punti cardine del D.lgs. 231/2001, nonché riguardo agli aspetti di rilievo del presente Modello adottato;
 - o assicurarsi che alle riunioni periodiche, visto il numero esiguo dei dipendenti della Società, risulti presente l'intero personale societario.

C.5. Consulenti esterni

Data la composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, viene concessa la possibilità in capo allo stesso di avvalersi e farsi assistere da consulenti esterni in relazione ai seguenti argomenti o attività:

discussione sui report riguardanti le criticità rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 emersi dalla “Mappa delle Attività a Rischio Reato” (allegato B) o da nuove attività intraprese in campo aziendale; analisi degli aspetti e delle problematiche attuative del Modello;

revisione periodica del Modello con particolare attenzione al confronto tra le procedure comportamentali formalmente attuati e la loro valenza effettiva;

aggiornamento circa l'emanazione di eventuali procedure legate a specifici contenuti nel Modello in relazione alle aree individuate dallo stesso come “sensibili”.

È prevista la possibilità di riunioni, anche periodiche, dei detti consulenti con l'Organismo di Vigilanza per aiutarlo in maniera tecnica nell'espletamento delle sue complicate mansioni. *Il loro compenso, al contrario di quello relativo alla formazione del Personale, sarà a carico dell'Ente ma l'importo dovrà rientrare nei confini del budget definito per l'Organismo di Vigilanza (rif. par C.7.).*

C.6. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto evidenzia l'obbligo di prevedere nel Modello flussi informativi cosiddetti *bottom-up* (cioè dal basso verso l'alto) atti a rendere efficiente ed efficace il difficile compito di monitoraggio dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Detti flussi informativi sono previsti sia per quanto riguarda l'esecuzione di attività dichiarate sensibili, sia di quelle anomale ovvero riguardo le *possibili violazioni* del Modello, a seguito dell'individuazione delle aree a rischio.

I flussi informativi attivati devono risultare essere di natura "bidirezionale":

- l'OdV deve venire costantemente informato su quanto accade in azienda a riguardo particolari attività straordinarie / a rischio (*Flussi informativi episodici e periodici*) – all. n. 6;
- l'OdV richiederà a scadenze definite delle informazioni specifiche alle varie funzioni in merito alle procedure a loro riferite – all. n. 7;
- l'Organo Amministrativo dovrà confrontarsi con l'OdV in tali materie al fine di consigliare particolari azioni, con riferimento alle rispettive competenze e con la massima cooperazione tra le parti.

Sono inoltre previsti, anche per prassi, dal Codice Etico (allegato lett. A) e dal Sistema Disciplinare (parte D del presente) a carico di dipendenti e collaboratori che venissero a conoscenza di violazioni o inadempimenti, specifici obblighi di informazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza.

Oltre alla predisposizione della casella di posta elettronica evidenziata nel par. C.9. l'OdV si avvarrà di apposite "*Schede di evidenza delle operazioni sensibili*" da consegnare a tutti i Dipendenti, Collaboratori e apicali della società.

C.7. Dotazione di risorse finanziarie all'OdV

I poteri e le funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza rendono l'attribuzione di un **budget** all'OdV un punto cardine del Modello di gestione, organizzazione e controllo e, più in generale, di tutta la struttura di prevenzione ex D.lgs. 231/2001.

E' pertanto necessario che, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione approvi una dotazione *adeguata* di risorse finanziarie, su proposta o meno dell'Organismo stesso, affinché sia reso possibile in via pratica il corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, audit particolari ecc.).

Data l'approvazione del Presente in data 13/09/2016, **TER S.r.l.** si impegna a fornire immediatamente un budget adeguato per esercizio il cui importo è evidenziato, insieme al compenso istituzionale annuale all'Organismo di Vigilanza, all'interno dell'allegato n. 2.

C.8. Attività di relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV nella persona del *dott. Pireddu Roberto* riporta direttamente riguardo al suo operato:

- nella relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione;
- nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci.

Alle due relazioni obbligatorie ne seguiranno altre ogni volta che ve ne sia urgenza ovvero ragione, riferite al Consiglio di Amministrazione e agli organismi interessati.

La relazione avrà per oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, nonché l'eventuale richiesta all'organo dirigente di aggiornamento delle "Attività a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni nonché l'esito delle verifiche effettuate su dette segnalazioni, avendo già provveduto in particolari casi (soprattutto quelli in materia di antiriciclaggio) a contattare l'Organo Amministrativo dell'Ente.
- il parere fornito sulla proposta di sanzioni eventualmente applicabili dall'Ente alle proprie Unità Organizzative interessate come disposto dal Sistema Disciplinare aziendale (par. D del Modello);
- un rendiconto delle spese sostenute con, eventualmente, una richiesta di modifica del budget assegnato all'Organismo;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati / proposti / attuati dall'Organo preposto, su segnalazione o meno dell'OdV, ed il loro stato di realizzazione.

Ogni **sei mesi** l'OdV sottopone a coloro che sottoscrivono il presente Modello un piano delle attività previste per il periodo successivo.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni e può esserne richiesta la convocazione in ogni circostanza in cui la sua presenza e professionalità fosse ritenuta necessaria / opportuna per il corretto svolgimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'OdV con gli Amministratori e coi Responsabili delle Unità deve essere predisposto *verbale*. Copie dei relativi verbali devono essere custodite dall'OdV nei locali preposti e nell'archivio informatico appositamente definito (rif. C.9).

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza tramite i flussi informativi "bidirezionali" preposti:

- a scadenza periodica, le informazioni / dati / notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e da questi richieste alle singole Unità della TER S.r.l. tramite *casella di posta*; la scadenza è differenziata tra le varie Unità e per lo scadenziario analitico dei flussi periodici si rimanda all'allegato;
- su base occasionale *ad hoc*, tramite *Flussi informativi episodici* (compresi nell' all. nr. 6), ogni altra informazione attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" nonché il rispetto delle previsioni del Decreto (con rimando ai punti presentati nella circolare appositamente definita, all. n. 8).

Devono comunque essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti evidenziati nella circolare citata, attraverso dette Schede di evidenza:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate dai dipendenti della Società in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali (ad esempio impossibilità nell'adozione delle indicazioni delle procedure prescritte);
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste dal Modello, nonché riguardo eventuali sanzioni irrogate (come precedentemente indicato);
- anomalie negli indicatori sintetici di rischio relativi ad attività sensibili in materia di gestione dei flussi finanziari, eventualmente preventivamente individuate nel Modello;
- infortuni sul lavoro, formazione in tema di sicurezza e modifiche all'organigramma presentato nel DVR;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modificare le suddette Procedure preventive o altra comunicazione di genere.

Eventuali ulteriori contenuti della relazione potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'Organismo di Vigilanza.

Tutti i dipendenti, i collaboratori e gli Amministratori hanno il dovere di segnalare la commissione o la presunta commissione dei reati, nonché ogni violazione del Codice Etico e del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso.

C.9. Archivio informatico OdV

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente documento è custodito per un periodo di **anni 10** in un apposito *database informatico* a cura dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da esse garantiti in favore degli interessati.

L'accesso al *database* è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza monocratico. Le segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, devono essere inviate all'OdV tramite posta / casella e-mail o trascritte in un verbale successivamente al colloquio ed inserite in archivio.

Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica dovranno così essere raccolte ed archiviate a cura dello stesso.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (fenomeno del "*whistle-blowing*"), assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ogni Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni ma collegati al Presente sono tenuti anch'essi, nell'ambito dell'attività svolta, a segnalare **direttamente** all'OdV le violazioni di cui al punto precedente e per questo tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti all'organizzazione societaria.

Per tutte le comunicazioni è stata istituita la seguente casella di posta elettronica:

odv.ter@studioaspera.it

D. SISTEMA DISCIPLINARE

D.1. Premessa

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio, parte integrante del Modello Organizzativo di TER S.r.l., è adottato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. h) del D.lgs. 231/2001.

Esso è diretto a definire le sanzioni intervenute a causa del mancato rispetto:

- delle prescrizioni indicate nel presente Modello Organizzativo – Parte Generale;
- di tutte le procedure della Società connesse alla normativa in materia di responsabilità amministrativa, indicate nell' Allegato C al presente MOGC;
- dei principi contenuti nel Codice Etico – All. A al MOGC.

Il Codice Etico, il Modello Organizzativo e tutti gli allegati costituiscono le componenti del **Sistema 231** per la prevenzione dei reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito "Sistema preventivo").

L'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie prescinde dall'effettivo avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penal-amministrativo, in quanto le regole di condotta imposte dal Sistema preventivo sono assunte da **TER S.r.l.** in piena autonomia e indipendentemente dal tipo di illecito che le violazioni stesse potrebbero determinare.

E' possibile, in altri termini, definire il sistema disciplinare quale sistema interno e ulteriore rispetto a quello già previsto dalla legge, che colpisce tutte le infrazioni del Modello "*impedendo così le*

verificazione di quei sotto-eventi dei decorsi causali tipicamente alla base della realizzazione dell'evento astratto previsto dalla fattispecie penale"¹.

Il presente Sistema Disciplinare rispetta entrambe le condizioni necessarie per la sua legittimità, quali:

- 1) proporzione tra infrazione e sanzione;
- 2) rispetto del contraddittorio nel procedimento di irrogazione della sanzione². L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori sottolinea come il Datore di lavoro non possa adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa³.

Inoltre viene considerata fondamentale la *pre-conoscibilità* delle sanzioni da parte dei soggetti destinatari poiché, se da una parte ne incrementa la forza dissuasiva, dall'altra funge da garanzia verso i destinatari⁴.

TER S.r.l. si impegna in tal senso a mettere a disposizione il Sistema Disciplinare sul sistema informativo aziendale⁵ e ad evidenziarne la presenza, nonché l'effettivo recepimento, tramite l'all. 3 al MOGC.

Nel meccanismo di previsione delle sanzioni, si è abbandonata la scelta di legare tassativamente violazione e relativa sanzione, inizialmente preferita con l'obiettivo di eliminare ogni discrezionalità posteriore del Datore di Lavoro. Citando direttamente la Corte Costituzionale⁶: "*Al contrario, si ritiene all'uopo sufficiente che il codice sia redatto in forma che rende chiare le ipotesi di infrazioni, pur dandone una nozione schematica [...] e recante, in corrispondenza, la indicazione delle previsioni sanzionatorie, anche se in maniera ampia e suscettibile di adattamento [...]*".

TER S.r.l. ricerca, con il presente, un grado di specificità sufficiente ad escludere che il Datore di Lavoro mantenga troppa discrezionalità nell'irrogazione sanzionatoria, bensì senza tipizzare gli illeciti e predeterminarne le sanzioni.

Si ponga attenzione al fatto che:

- le previsioni seguenti si riferiscono ad illeciti relativi alla violazione di prescrizioni strettamente attinenti all'organizzazione aziendale;
- per quanto riguarda illeciti costituiti da comportamenti *manifestamente contrari* agli interessi

¹ Dott. Abriani e Dott. Giunta, *Il sistema disciplinare all'interno del modello di prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001*, «La responsabilità amministrativa delle società e degli enti», n. 3/2013

² Corte Costituzionale 1/6/1995, n. 220.

³ Rispetto della cosiddetta regola "*audiatur et altera pars*", C. Cost. n. 220/1995.

⁴ Bastia, piergallini, Cassano, *Perizia collegiale disposta dal G.I.P. presso il Tribunale di Bari nel procedimento n. 2374/06*.

⁵ A riguardo della garanzia della conoscenza preventiva del lavoratore, la pubblicità sulla rete aziendale è accettata all'interno delle *Linee Guida* redatte in data 31/3/2008 da Confindustria.

⁶ Cass. Civ. Sezione Lav. 25/10/2001, n. 22129.

dell'impresa o dei lavoratori non è necessaria la specifica inclusione nel presente Codice Disciplinare (il potere sanzionatorio deriva direttamente dalla Legge).

L'Organo che ha potestà sanzionatoria è l'Amministratore Delegato.

Nel procedimento sanzionatorio svolge, inoltre, un compito importante l'Organismo di Vigilanza al quale attiene sia il potere propulsivo dell'azione disciplinare nel caso in cui venga a conoscenza, durante lo svolgimento dei propri compiti – quindi flussi informativi, investigazioni svolte o altro – di una violazione nonché l'obbligo di fornire il proprio parere preventivo non vincolante nel caso in cui l'impulso arrivasse da altri organi.

La struttura composta da OdV e Amministratore Delegato subisce una deroga nel caso in cui colui sottoposto al procedimento risulti essere l'amministratore stesso: in tal caso ogni compito in materia è demandato all'Assemblea dei Soci privata dell'Amministratore stesso (se anche socio), il quale con il Presente accetta esplicitamente tale condizione.

D.2. Destinatari

Il Presente si applica a due categorie di soggetti, i cui reati possono provocare la responsabilità dell'Ente:

- soggetti apicali;
- soggetti subordinati.

I primi sono definiti all'art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto come coloro che "rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente", i secondi sono definiti in maniera residuale. Tralasciando le considerazioni tecniche svolte, in TER S.r.l. si considerano:

<i>Soggetti Apicali</i>	<i>Soggetti Subordinati</i>
Amministratori	Tutti gli altri
Soci	

Sono esclusi dal prospetto, e la loro dimensione sarà trattata in seguito, gli organi di controllo compreso l'OdV societario.

D.3. Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai Lavoratori Dipendenti come presentati dall'all. n. 1 "Organigramma e Mansionario" in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Sistema preventivo sono definiti "illeciti disciplinari".

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei Lavoratori Dipendenti rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori nonché, per quanto riguarda i quadri, gli impiegati e gli operai, dal vigente CCNL.

Le misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni vengono commisurate, nella logica della proporzionalità tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari, anche estranei alla violazione del Sistema preventivo, a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità del comportamento stesso;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Sistema preventivo.

Costituisce infrazione al Sistema preventivo ogni inosservanza degli obblighi previsti nello stesso. In ogni caso, sono infrazioni del Sistema preventivo quelle di seguito elencate, in ordine di gravità:

	<i>Sanzione</i>	<i>Infrazione - Dipendenti</i>
1	<ul style="list-style-type: none"> • Licenziamento senza preavviso • Licenziamento con preavviso 	Commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n. 231/2001
2	<ul style="list-style-type: none"> • Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione • Sospensione cautelare disciplinare in attesa di più gravi provvedimenti di carattere speciale 	<ul style="list-style-type: none"> • Violazione dei principi del Codice Etico • Mancata denuncia a OdV in caso di comportamenti posti da altri soggetti in violazione del Codice Etico aziendale,
3	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo scritto • Multa non superiore all'importo di 1/10 della retribuzione del mese in corso 	<ul style="list-style-type: none"> • Reiterata (almeno 3 volte) violazione delle regole contenute nelle Procedure 231 • Sottrarsi alla formazione 231 obbligatoria
4	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo Verbale 	<ul style="list-style-type: none"> • Omissione delle azioni per la diffusione del Sistema preventivo. • La violazione delle regole contenute nelle Procedure 231. • Mancata denuncia a OdV in caso di comportamenti posti da altri soggetti in violazione delle Procedure 231.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle suddette violazioni, la Società potrà disporre la sospensione cautelare *non disciplinare* del lavoratore medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a dieci giorni, retribuita.

Tutti i suddetti provvedimenti sono adottati dall' Organo che detiene la potestà sanzionatoria sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere posto a verbale.

L'informativa riguardo la volontà dell'Amministratore Delegato di applicare sanzioni in relazione a uno qualsiasi dei punti della precedente tabella, dovrà essere ricevuta dall'OdV almeno *7 giorni* prima della delibera, così che esso possa svolgere le sue verifiche preliminari.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e del contratto collettivo di lavoro, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

D.4. Misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti apicali

Relativamente al personale dirigente il trattamento di queste figure all'interno del Sistema Disciplinare ha da sempre creato profili di discussione.

TER S.r.l., considerato il rapporto fiduciario che lega queste funzioni alla Società, prevede misure disciplinari soltanto a riguardo di mancanze gravi o casi di recidiva, mantenendo stretta conformità a quanto previsto dalle *norme di legge e dal vigente CCNL dei dirigenti delle aziende industriali*.

Come già scritto, nel caso in cui un amministratore violi le procedure previste dal Sistema preventivo o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, le proposte in merito saranno effettuate dall'Assemblea dei Soci privata, preventivamente, dello stesso Amministratore, con un tipico "meccanismo di whitewash⁷".

In caso di grave irregolarità, come descritto in seguito, il Consiglio di Amministrazione sarà invitato dall'Organismo di Vigilanza a procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci, provvedendo lui stesso in caso di negligenza degli amministratori.

	<i>Sanzione</i>	<i>Infrazione - Amministratore</i>
1	<ul style="list-style-type: none">● Revoca della procura● Sospensione cautelare disciplinare in attesa di più gravi provvedimenti di carattere speciale	<ul style="list-style-type: none">● Commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001● Violazione dei principi del Codice Etico

⁷ Per chiarimenti sul meccanismo a cui si fa riferimento, si veda il punto 3.3 "La disciplina del whitewash" della Circolare n. 38 del 6/12/2010 redatta da Assonime con riferimento alle società quotate e alle loro operazioni con parti correlate

2	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo Scritto 	<ul style="list-style-type: none"> • Reiterata (almeno 3 volte) violazione delle regole contenute nelle Procedure 231 • Mancata denuncia a OdV in caso di comportamenti posti da altri soggetti in violazione del Codice Etico aziendale
3	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo verbale 	<ul style="list-style-type: none"> • Violazione delle regole contenute nelle Procedure 231 • Mancata denuncia a OdV in caso di comportamenti posti da altri soggetti in violazione delle Procedure 231

Resta salvo ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

D.5. Misure sanzionatorie nei confronti del Revisore Legale e dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione, da parte del revisore legale ovvero dell'OdV riguardo ai principi generali del Modello, alle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e/o dalle procedure aziendali (Procedure 231), la Società in capo al Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra l'azienda ed entrambi gli Organismi.

Nel caso specifico, **TER S.r.l.** non considera una "posizione eccessivamente rigida" (rif. D.4. del Presente) quella che prevede unicamente, oltre ai richiami, **la revoca dell'incarico**, data la particolarità degli Organi a cui si fa riferimento.

Difatti:

- è prevista l'irrevocabilità senza giusta causa e quindi l'inefficacia della relativa deliberazione consiliare fino all'approvazione (con decreto) da parte del Tribunale, una volta sentito l'interessato (art. 2400, co. 2, c.c.);
- sono presenti una serie di garanzie, quali un'adeguata motivazione del provvedimento, così da evitare la rimozione "di comodo" di organi di controllo diligenti per mano dei vertici aziendali.

In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione dovrà fare domanda al Tribunale per revocare il mandato all'autore della violazione.

	<i>Sanzione</i>	<i>Infrazione –Revisore, OdV</i>
1	<ul style="list-style-type: none"> • Revoca immediata 	<ul style="list-style-type: none"> • Inadempienze che compromettono l'efficacia del controllo 231 esercitato • Perdita dei requisiti di onorabilità
2	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo scritto 	<ul style="list-style-type: none"> • Omessa comunicazione o tolleranza di irregolarità commesse all'interno della Società, quando conosciute • Inosservanza delle procedure previste dal MOGC / Statuto tale da esporre l'organizzazione ad un'oggettiva situazione di pericolo ex D.lgs. 231/2001
3	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo verbale 	<ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza lieve delle previsioni del Modello / Statuto a lui riferite

D.6. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori esterni e partner

Vengono definiti "Collaboratori esterni" della società:

- agenti;
- consulenti;
- rappresentante della società per speciali incarichi.

Ogni Collaboratore Esterno dovrà rispettare:

- le prescrizioni a lui riferite contenute nel Codice Etico societario e richiamate dalla clausola contrattuale che il rappresentante **TER S.r.l.** è **obbligato** a inserire nel contratto stesso. La clausola permette la risoluzione anticipata del rapporto a causa di inadempimento, come previsto dalle *Linee Guida* di Confindustria⁸;
- le eventuali Procedure aziendali a cui dovrà far riferimento, consegnategli dal personale di **TER S.r.l.** che ha concluso il contratto e la cui evidenza di consegna deriverà dall'allegato di riferimento n. 3.

Colui che ha sottoscritto per **TER S.r.l.** il contratto contenente detta clausola violata o, in caso di impossibilità di quest'ultimo, gli Amministratori, adottano nei confronti del medesimo autore della violazione, in virtù dell'attivazione di quanto previsto nella clausola medesima, il provvedimento di:

⁸ *Linee Guida, versione 2008, Confindustria, pag. 31*

	<i>Sanzione</i>	<i>Infrazione – Collaboratore Esterno</i>
1	<ul style="list-style-type: none"> Sospensione / revoca dell'incarico 	<ul style="list-style-type: none"> Commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n. 231/2001 Violazione dei principi del Codice Etico
2	<ul style="list-style-type: none"> Applicazione di una penale pari al 10% del corrispettivo pattuito 	<ul style="list-style-type: none"> La reiterata violazione delle regole contenute nelle Procedure 231
3	<ul style="list-style-type: none"> Richiamo Scritto 	<ul style="list-style-type: none"> La violazione delle altre regole contenute nelle Procedure 231

Resta salvo ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

D.7. Misure sanzionatorie riguardanti le violazioni del regolamento aziendale

TER S.r.l. ha redatto un apposito regolamento aziendale, contenente norme di comportamento e doveri dei lavoratori. Le prescrizioni di tale regolamento, pur non riguardando nello specifico reati presupposto ai fini 231 (descritti nella parte A del MOGC), si intendono **integrate** da questo sistema disciplinare.

E. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO

Al presente Modello fanno riferimento i seguenti *allegati principali*, alle lettere:

A) Codice Etico

B) Mappa delle Attività a Rischio Reato

C) Procedure 231

Ad essi si aggiungono gli *allegati secondari*, ai numeri:

1)	Organigramma e Mansionario
2)	Delibere di approvazione del Modello, di nomina dell'OdV e Visura
3)	Firme di presa visione / avvenuta ricezione del Modello e allegati
4)	Deleghe di potere
5)	Registro delle violazioni al Sistema preventivo
6)	Flussi informativi episodici e periodici
7)	Scadenziario flussi informativi periodici
8)	Circolare flussi informativi episodici
9)	Documento di Valutazione dei Rischi
10)	Piano di formazione in materia di Decreto e Modello

© Copyright TER S.r.l.

Il presente Modello è stato redatto dal Consiglio di Amministrazione della Società con la consulenza dello **Studio Associato Aspera**.