



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

TECNICA GROUP S.p.A.

ai sensi dell'art. 6, 3° comma,
del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
«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»

Approvato da delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2018

INDICE

Definizioni	pag. 4
-------------	--------

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	pag. 5
--------------------------------------------------------	--------

- 1.1. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni
- 1.2. Requisiti oggettivi di imputazione della responsabilità
- 1.3. Requisiti soggettivi di imputazione della responsabilità
- 1.4. I reati commessi da soggetti «*apicali*»
- 1.5. I reati commessi da soggetti in posizione «*subordinata*»
- 1.6. Le sanzioni
- 1.7. Le vicende modificative dell'ente

2. I MODELLI ORGANIZZATIVI E L'ESENZIONE DELL'ENTE DA RESPONSABILITA'	pag. 11
------------------------------------------------------------------------------	---------

3. IL MODELLO TECNICA GROUP

3.1. Finalità del Modello	pag. 13
3.2. Procedimento di formazione	pag. 14
3.3. Struttura del modello	pag. 14
3.4. Destinatari del Modello	pag. 15
3.5. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi	pag. 16
3.6. Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)	pag. 19
3.7. Sistema sanzionatorio	pag. 22
3.7.1. Principi generali	pag. 22
3.7.2. Contratti di lavoro e codice disciplinare	pag. 22
3.7.3. Organi direttivi	pag. 23
3.7.4. Collaboratori e controparti contrattuali	pag. 24
3.8. Modifiche e aggiornamento	pag. 24

DEFINIZIONI

- A) **Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- B) **TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza)
- C) **Reati:** i reati di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-ter, 25-sexies, 25-septies, 25-octies e 25-novies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i reati di cui all'art. 10 della Legge 146/2006 e gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del TUF
- D) **Società o Tecnica Group:** Tecnica Group S.p.A.
- E) **Società del Gruppo:**
 - a. le società italiane controllate direttamente o indirettamente dalla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
 - b. le società estere, controllate direttamente o indirettamente dalla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., che operano in Italia mediante stabile organizzazione
- F) **Modello:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo
- G) **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società
- H) **Dipendenti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (e quindi tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Società)
- I) **Organismo di Vigilanza:** l'organismo previsto al paragrafo 3.5 del presente Modello

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto introduce e disciplina la responsabilità **amministrativa** degli «enti» (categoria che comprende gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica) nei casi in cui vengano commessi specifici reati (cd. reati-presupposto) da parte di soggetti funzionalmente legati all'ente stesso, prevedendo direttamente nei confronti di quest'ultimo l'irrogazione di sanzioni amministrative e di misure interdittive, meglio descritte più avanti, che possono avere gravi ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

Come risulta dall'impianto del Decreto, la responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità **penale** prevista per la persona fisica autore del reato.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e permane ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati previsti come fonte di responsabilità sia commesso nella forma del **tentativo**.

Inoltre, a norma dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere anche in relazione a taluni **reati commessi all'estero**. I presupposti sui quali si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) nei confronti dell'ente non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.1. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell'ente viene configurata secondo il principio di legalità.

L'art. 2 del Decreto stabilisce, infatti, che l'ente «*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità... in relazione a quel fatto e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge*» anteriore alla realizzazione di quel fatto.

L'ente, inoltre, non può essere chiamato a rispondere per la realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma soltanto in relazione ai reati ed agli illeciti amministrativi tassativamente elencati dal Decreto originario, dalle sue successive integrazioni e dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, i quali costituiscono, secondo la comune espressione, i cd. **reati-presupposto**.

L'elenco dettagliato ed aggiornato dei reati-presupposto è riportato nella Parte I della Mappatura dei rischi e nella Parte Speciale del Modello Organizzativo.

1.2. Requisiti oggettivi di imputazione della responsabilità

Per l'applicabilità in capo all'ente delle sanzioni previste dal Decreto sono richiesti ulteriori presupposti, di natura oggettiva e di natura soggettiva.

Il presupposto di natura oggettiva consiste nella necessità che il fatto/reato sia stato commesso «*nell'interesse o a vantaggio* dell'ente».

Per la sussistenza del requisito dell'**interesse** dell'ente è sufficiente l'intenzione, da parte dell'autore del reato, di favorire l'ente, restando ininfluyente la circostanza che tale obiettivo non sia stato in concreto raggiunto.

Il criterio del **vantaggio** attiene, invece, *al risultato* che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione dell'autore.

L'ente non risponde, invece, se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*».

1.3. Requisiti soggettivi di imputazione della responsabilità

Il presupposto di natura soggettiva va individuato nella previsione (art. 5 del Decreto) che l'illecito penale deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, e cioè «*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente (soggetti in c.d. «*posizione apicale*»); oppure ancora «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*» (c.d. «*subalterni*»).

Nel caso in cui più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto qualificato ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca volontariamente un contributo causale alla realizzazione del reato.

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere:

- *soggetti in «posizione apicale»*, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente;

- *soggetti «subalterni»*, tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

1.4. I reati commessi da soggetti «apicali»

Per i reati commessi da soggetti in posizione «apicale», il Decreto introduce una sorta di *presunzione relativa di responsabilità dell'ente*, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

- a) che *«l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»*;
- b) che *«il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»*;
- c) che *«le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione»*;
- d) che *«non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»*.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

1.5. I reati commessi da soggetti in posizione «subordinata»

Per i reati commessi da soggetti in posizione «subordinata», l'ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che *«la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza»*.

In questa ipotesi, il Decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto prevede sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive.

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su *«quote»*.

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la *sanzione pecuniaria*. Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, per i casi nei quali -

alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel *prevalente* interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio *minimo*, oppure quando il danno cagionato è di *particolare tenuità*.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno, oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di *ulteriori reati*.

Le **sanzioni interdittive** si applicano *in aggiunta* alle sanzioni pecuniarie e costituiscono le reazioni afflittive di maggior rilievo.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:
 - a) da un soggetto apicale,
 - b) da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative,
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono normalmente *temporanee*, ma possono eccezionalmente essere applicate *con effetti definitivi*.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche *in via cautelare*, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente applicate) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

Accanto alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, infine, il Decreto prevede *altre due misure di carattere sanzionatorio*:

- a) la **confisca**, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato);
- b) la **pubblicazione della sentenza di condanna**, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Alle sanzioni definitive segue l'iscrizione dell'ente nella *Anagrafe Nazionale delle sanzioni amministrative*.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato, salvi i casi di interruzione della prescrizione.

1.7. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di *vicende modificative* (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che *«dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria»* inflitta all'ente *«risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune»*.

La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, allorché il processo di riorganizzazione seguito alla fusione o alla scissione abbia eliminato i *deficit* organizzativi che avevano reso possibile la commissione del reato.

Coerentemente, il Decreto sancisce la regola che, nel caso di *«trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto»*.

Modifiche di struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, ecc.) sono, dunque, irrilevanti per la responsabilità dell'ente: il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Per quanto attiene ai possibili effetti di fusioni e scissioni, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, «risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione». Al subentrare dell'ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli enti fusi e, ancor più, all'accorpamento delle relative attività aziendali, comprese quelle nell'ambito delle quali sono stati realizzati gli illeciti, consegue dunque un trasferimento della responsabilità in capo all'ente scaturito dalla fusione.

Per evitare che in questo modo si desse luogo a un'impropria dilatazione della responsabilità, si prevede che, se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice debba tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione parziale quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della società scissa, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Gli enti beneficiari della scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione.

L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito: tale limite non opera per gli enti beneficiari a cui sia pervenuto - anche solo in parte - il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto regola, infine, il fenomeno della cessione e del conferimento di azienda. Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

La responsabilità del cessionario - oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) - è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. I MODELLI ORGANIZZATIVI E L'ESENZIONE DELL'ENTE DA RESPONSABILITA'

Il Decreto prevede l'esenzione dell'Ente dalla responsabilità amministrativa qualora "prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Da questa previsione si ricava la conferma che la responsabilità degli enti trova fondamento nella mancata adozione, oppure nel mancato rispetto di *standard* doverosi riguardanti l'organizzazione, riconducibili a *deficit* strutturali o prescrittivi, oppure alla politica dell'ente.

Per altro verso, viene espressamente riconosciuta l'esenzione dalla responsabilità amministrativa all'ente che si organizzi ed agisca nel rispetto delle leggi. Il che avviene quando l'ente abbia **adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati-presupposto.**

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione, limitandosi a dettare alcuni principi di ordine generale, parzialmente differenti in relazione ai soggetti che potrebbero realizzare un reato.

Per la prevenzione dei reati dei «*soggetti apicali*», il modello deve:

- «*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*»;
- «*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire*», nonché «*obblighi di informazione*» nei confronti dell'*Organismo di Vigilanza*;
- «*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati*»;
- «*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*»;
- «*introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*».

Per i reati dei «*subalterni*» (nozione da intendere in senso residuale rispetto a quella degli «*apicali*») il modello dovrà prevedere «*in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*».

Con riferimento all'efficace attuazione del modello, si prevede:

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

L'organo interno deputato al controllo circa l'efficace attuazione del Modello organizzativo è l'**Organismo di Vigilanza**.

Con l'adozione del Modello, perciò, occorre prevedere la nomina di tale Organismo, al quale vanno assicurate le condizioni di autonomia ed indipendenza.

3. IL MODELLO TECNICA GROUP

3.1. Finalità e natura del Modello

Con l'adozione del Modello Tecnica Group intende conformarsi compiutamente alle previsioni di legge e, in particolare, ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di *Corporate Governance*, avendo come specifico obiettivo la prevenzione dei reati in genere e dei reati-presupposto in particolare.

Il Modello, perciò, si propone le seguenti finalità:

- a) diffusione e affermazione di una cultura di impresa improntata alla *legalità*, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- b) diffusione di una cultura del *controllo*, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- c) previsione di un'efficiente ed equilibrata *organizzazione* dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.
- d) adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato o per conto della Società in merito alle attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare da essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce regolamento interno della società Tecnica Group, vincolante per la medesima e per tutti i destinatari più avanti indicati.

Il Modello è ispirato alle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*, elaborate da Confindustria nel documento del 7 marzo 2002, aggiornate al 31 marzo 2014.

Il Modello si integra con gli altri strumenti diretti a regolamentare il governo della Società attraverso cui la Società definisce gli obiettivi, prende le decisioni, gestisce le attività di business, monitora i risultati e mitiga i rischi aziendali.

Costituiscono parte integrante del Modello le politiche, i codici (in particolare, il **Codice Etico**, che costituisce parte integrante del Modello), la struttura organizzativa, il sistema di deleghe e procure, le procedure, i processi e i sistemi di gestione dei processi e tutte le disposizioni interne che danno attuazione ai principi e agli elementi essenziali previsti dalle Parti Speciali del presente documento.

La Società definisce la propria organizzazione in un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la gestione e il controllo delle attività a

rischio ai sensi delle Parti Speciali del presente Modello.

La struttura organizzativa della Società è rappresentata in uno o più documenti denominati “*Organigrammi*”, nei quali sono definiti i ruoli e le linee di riporto funzionale e gerarchico. Tutti i soggetti responsabili della gestione aziendale sono individuati ed informati in merito alla sfera di poteri e di doveri derivanti dal loro ruolo, dalle linee di riporto funzionale e gerarchico e dal sistema di deleghe e procure adottato dalla Società.

Gli organigrammi e il sistema di deleghe e procure costituiscono parte integrante del presente Modello.

3.2. Procedimento di formazione

Il Modello si fonda su un processo preliminare di *analisi dei rischi* che ha consentito alla Società di individuare, con riferimento alle sue attività e tenuto conto della sua organizzazione, i profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolare, il processo (**Mappatura dei rischi**) ha sviluppato le seguenti attività:

- identificazione dei processi e attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- autovalutazione dei rischi di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- identificazione di adeguati presidi di controllo necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione interna delle responsabilità.

I risultati di tutto il processo preliminare per l’adozione del presente Modello sono formalizzati in documentazione agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamata.

In particolare, la **Mappatura dei rischi** ed i risultati della stessa, riportati nell’allegato 1, costituiscono parte integrante del presente Modello Organizzativo e le analisi sviluppate in quel procedimento costituiscono la base della analisi svolte nella Parte Speciale del Modello.

3.3. Struttura del Modello

Il Modello è così strutturato:

- **PARTE GENERALE**, che comprende: le caratteristiche del Decreto e le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, i suoi Destinatari, la disciplina delle funzioni

e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema delle segnalazioni, il sistema sanzionatorio, gli obblighi di comunicazione e di formazione del personale.

- **PORTE SPECIALE**, che comprende, per *ciascuna categoria di reato*: le **attività sensibili** (quelle nell'ambito delle quali è potenzialmente possibile la commissione di uno dei reati rilevanti per il Decreto) e le **misure di prevenzione e controllo** che Tecnica Group si impegna ad implementare per la prevenzione del rischio specifico che sia commesso uno dei reati appartenenti alla categoria considerata.

- **PARTI INTEGRANTI:**

All. 1 Documento di analisi e valutazione dei rischi (MAPPATURA DEI RISCHI), così ripartito:

- **Parte I** – Elenco aggiornato dei reati e gli altri illeciti presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01
- **Parte II** – Descrizione dell'organizzazione interna della Società e della struttura del gruppo societario (organigrammi)
- **Parte III** – Indicazione dei criteri di valutazione del rischio in relazione alle diverse attività della Società
- **Parte IV** – Mappatura dei rischi dei reati e gli altri illeciti presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01

All. 2 Codice Etico

All. 3 Documento di valutazione dei rischi sulla sicurezza ai sensi del D.Lgl. 81/08

3.4. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, quindi agli organi sociali e ai loro componenti, ai dirigenti a tutti i dipendenti della Società, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti o relazioni, od operano per perseguirne gli obiettivi.

La Società si impegna a garantire, attraverso modalità idonee, la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i destinatari.

In particolare, la Società si impegna ad attuare specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte di tutti i membri degli organi sociali e dei dipendenti della Società.

L'attività di formazione è obbligatoria per coloro a cui è destinata ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del grado di coinvolgimento degli stessi nelle

attività sensibili indicate nel Modello, dell'esercizio di eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

Per gli operai la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere limitata ai principi generali del Decreto e a quelle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nel quale è impiegato il dipendente.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione Risorse Umane, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

3.5. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi

Il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del Modello all'Organismo di Vigilanza, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto.

Competono all'Organismo di Vigilanza la sorveglianza sulla sensibilizzazione e sulla diffusione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico e la verifica in concreto del loro funzionamento.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

La durata dell'Organismo di Vigilanza coincide con la durata del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina, salva diversa e motivata decisione del Consiglio stesso. L'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione ove non diversamente previsto.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente da:

- a) un membro che potrà appartenere al personale della Società, individuato preferibilmente in un soggetto appartenente all'Ufficio Legale o a quello di *Internal Auditing*, cui siano assicurati i necessari requisiti di autonomia e indipendenza;
- b) due membri non appartenenti al personale della Società.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono dotati dei seguenti requisiti:

- a) *autonomia*, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni;
- b) *indipendenza*, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali, in particolare:
 - non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società o di altra Società del Gruppo;
 - non devono intrattenere rapporti d'affari con la Società o con gli amministratori muniti di deleghe;
 - non devono essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera o relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
 - non essere legati da rapporti stretti di parentela con amministratori della Società o di Società del Gruppo;
 - non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- c) *professionalità*, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche giuridiche o di controllo interno;
- d) *continuità d'azione* intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo;
- e) *onorabilità*, intesa come assenza di precedenti di natura penale o di provvedimenti di interdizione per fatti connessi alle attività di impresa. A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere eletti o decadono automaticamente dalla carica in caso di:
 - condanna, anche con sentenza non definitiva o emessa ai sensi degli articoli 444 e 445 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
 - condanna a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nelle imprese;
 - applicazione di misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del Codice Antimafia (D.lgs. n. 159/2011).

Il verificarsi di una sola delle condizioni di ineleggibilità comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'organismo. Il Consiglio di Amministrazione, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo.

L'Organismo di Vigilanza nomina al proprio interno un Presidente, al quale può delegare

specifiche funzioni.

L'Organismo può dotarsi di un proprio regolamento, che disciplina le modalità di svolgimento delle sue attività.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di *iniziativa* e di *controllo* nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di *spesa* sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di *riservatezza* su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

La Società cura e favorisce una razionale ed efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o sanzionatorio, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate.

Relativamente alla **vigilanza del funzionamento del Modello**, l'Organismo di Vigilanza svolge i seguenti compiti:

- a) accerta che siano identificati, mappati e monitorati i rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- b) nell'ambito delle aree a rischio e dei processi sensibili identificati, rileva l'adeguatezza dei protocolli adottati per la prevenzione e repressione di comportamenti illeciti;
- c) sollecita l'istituzione o la modifica di protocolli di prevenzione in caso di carenza, inadeguatezza o di modifica dell'organizzazione interna e/o delle attività aziendali;
- d) verifica l'idoneità delle modifiche organizzative/gestionali a seguito dell'aggiornamento del Modello.

Relativamente alla **vigilanza sull'osservanza del Modello**, l'Organismo di Vigilanza svolge i seguenti compiti:

- a) nell'ambito delle aree a rischio e dei processi sensibili identificati, rileva l'osservanza dei protocolli adottati per la prevenzione e repressione dei comportamenti illeciti;
- b) verifica l'efficacia delle modifiche organizzative/gestionali a seguito dell'aggiornamento del Modello;
- c) richiede attività formative differenziate al fine di fornire ai Destinatari del Modello la sensibilizzazione e le conoscenze relative alla normativa e alla sua evoluzione in materia di responsabilità amministrativa degli enti, al Modello, al Codice etico e ai protocolli di prevenzione adottati;
- d) promuove e monitora le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Modello e del Codice etico presso tutti i Destinatari;
- e) comunica le violazioni del Modello e del Codice Etico agli organi competenti.

Relativamente alla **funzione di aggiornamento del Modello**, in caso di evoluzione della disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di modifiche dell'organizzazione interna e/o dell'attività aziendale o di carenze o violazioni del Modello, l'Organismo di Vigilanza procede a formulare osservazioni richiedendo l'adeguamento del Modello al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza redige annualmente una relazione scritta sull'attività svolta inviandola, unitamente a un motivato rendiconto delle spese sostenute, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale o organo equivalente. L'Organismo di Vigilanza fornirà semestralmente un aggiornamento sull'attività svolta. La relazione annuale, riportata nel libro dei verbali, contiene eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello.

La relazione predisposta dall'Organismo di Vigilanza è redatta anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- i) eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice etico;
- ii) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- iii) una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

3.6. Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)

Al fine di favorire l'emersione di tutte le fattispecie di non conformità a leggi o

regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali, quali, ad esempio, episodi di frode, di corruzione, o altre violazioni del Codice Etico o del Modello, la Società mette a disposizione dei soggetti apicali e di quelli in posizione subordinata canali di comunicazione idonei a garantire la ricezione e gestione, a tutela dell'integrità dell'ente, di "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi del Decreto, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti" o "di violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nel rispetto dell'anonimato del segnalante («Sistema di Whistleblowing»).

Il Sistema di Whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala in buona fede all'Organismo di Vigilanza comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, Società del Gruppo e terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori). L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire violazioni della legge e delle disposizioni del Modello e del Codice Etico che ne costituisce parte integrante.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza della segnalazione. Pertanto, le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, circostanziate con informazioni precise, così che sia possibile verificarle e gestirle senza la necessità di coinvolgere il segnalante, nonché corroborate da elementi non palesemente infondati. Al contempo, le segnalazioni effettuate non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale. Inoltre, per garantire un'adeguata attività di indagine è importante che il segnalante specifichi le proprie generalità e i riferimenti necessari per eventualmente poter essere contattato.

La Società assicura la riservatezza del segnalante, con ciò escludendo l'ipotetico rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a carico di chi effettua la segnalazione.

L'identità del segnalante viene protetta dalla Società ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, etc.);
- nella segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, spionaggio, attentati ecc. vedasi artt. 333, 364, 709 c.p.).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari

ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Condotte di tal genere costituiscono fonte di responsabilità disciplinare.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge.

Sono altresì fonte di responsabilità disciplinare eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni che si rivelino infondate effettuate con dolo o colpa grave, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del Sistema di Whistleblowing.

La Società vieta altresì ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Nel rispetto dei principi predetti e degli obblighi di legge, la Società, al fine di consentire le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni, anche potenziali, del Modello, prevede i seguenti canali di comunicazione dedicati:

- casella di posta elettronica odv.tecnicagroup@gmail.com
- posta ordinaria o interna indirizzata a OdV presso Tecnica Group

Qualora all'esito dell'accertamento non emergano elementi per dare seguito alla segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della notizia, dandone adeguata motivazione.

Qualora all'esito dell'accertamento la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Nel trasmettere l'esito della propria istruttoria, l'Organismo di Vigilanza segnala le disposizioni del Modello che si assumono violate ed esprime la propria valutazione in merito agli elementi di prova accertati, alla natura della violazione e alla sua gravità rispetto ai principi e alle disposizioni del presente Modello.

Le segnalazioni e i documenti relativi sono conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni anonime potranno costituire oggetto di ulteriori approfondimenti solo se relative a fatti di particolare gravità e comunque adeguatamente circostanziate e utilmente riscontrabili; la valutazione di tali aspetti è rimessa al giudizio insindacabile dell'Organismo di Vigilanza, che procederà all'archiviazione delle segnalazioni anonime prive di tali requisiti.

La tutela tipica dell'istituto del *Whistleblowing* verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

3.7. Sistema sanzionatorio

3.7.1. Principi generali

Il sistema sanzionatorio è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle procedure indicati nel Modello Organizzativo, compreso il Codice Etico che ne costituisce parte integrante, nonché tutti i protocolli e le procedure della Società volti a disciplinare l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello o dal Codice Etico, e il suo comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta dell'Azienda.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

La Società pone in essere le azioni ritenute più opportune per eliminare o ridurre il rischio che violazioni della specie di quella accertata possano ripetersi in futuro. In particolare, l'Organismo di Vigilanza propone tempestivamente le modifiche o le integrazioni necessarie al Modello o alle procedure che ne costituiscono attuazione qualora la violazione accertata abbia evidenziato carenze significative nelle misure di prevenzione e controllo.

3.7.2. Contratti di lavoro e codice disciplinare

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema sanzionatorio è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello, e delle procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL.

Fermo restando quanto sopra e a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- a) la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- b) la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- c) l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- d) l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- e) la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

3.7.3. Organi direttivi

Se la violazione riguarda i **Dirigenti**, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, ed al collegio sindacale, mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile.

Nei confronti degli **Amministratori** che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni,

determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi - e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile - il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di **un componente del Collegio Sindacale**, o organo equivalente, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, mediante relazione scritta.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

3.7.4. Collaboratori e controparti contrattuali

Qualora si verificano fatti che possono integrare reati ai sensi del Decreto o violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, che siano destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente o il Consigliere Delegato nonché il Direttore Risorse Umane ed il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei responsabili viene deliberata l'applicazione delle misure prestabilite ai sensi delle clausole contrattuali inserite nel rapporto tra le parti, che vincolino all'osservanza del Codice Etico e del Modello.

3.8. Modifiche e aggiornamento

La Società si impegna ad aggiornare il documento di *analisi dei rischi* in caso di novità normative, modifiche alla propria organizzazione o sviluppo di nuove attività che possano comportare nuovi rischi ai sensi del Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

Si provvederà a modificare tempestivamente il Modello qualora:

- a) siano emerse significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenziano l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;
- b) qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività della Società.

Le proposte di modifica al Modello sono preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere un parere.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consigliere Delegato eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

Le Funzioni interessate provvedono alle modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello, qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiano evidenziato la necessità di una loro revisione in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati. Tali modifiche devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.