



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

PARTE GENERALE

CONTROLLO DEL DOCUMENTO

VARIAZIONI INTRODOTTE	APPROVATO DAL	DATA APPROVAZIONE	FIRMA
MODIFICA RAGIONE SOCIALE	AMMINISTRATORE DELEGATO	07/07/2025	CLAUDIO COLUCCI  Tecno S.p.a. Società Benefit Riviera di Chiaia, 179 00121 Napoli (NA) P.IVA 00740931215

SOMMARIO

DEFINIZIONI	2
PRESENTAZIONE DEL GRUPPO TECNO	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	4
1.1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE	4
1.2. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	6
1.3. ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	6
1.4. L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI	7
1.5. LA RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/2001 NEI GRUPPI DI IMPRESE	8
2. IL MODELLO 231 DI TECNO S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT	10
2.1. INTRODUZIONE	10
2.2. FINALITÀ DEL MODELLO	11
2.3. RISK ASSESSMENT ALLA BASE DEL MODELLO	11
2.4. DESTINATARI DEL MODELLO	12
3. ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ	13
3.1. ORGANO AMMINISTRATIVO DI TECNO S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT	13
3.2. ORGANI DI CONTROLLO	13
3.3. RESPONSABILI DI AREA	14
3.4. DELEGHE E PROCURE	14
3.5. IL PROGETTO "DELEGHE E PROCURE" IN TECNO S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT	15
3.6. ADOZIONE DEL MODELLO	16
4. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	16
5. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON IL CODICE ETICO E SISTEMI CERTIFICATI	17
5.1. IL CODICE ETICO	17
5.2. IL SISTEMA DI GESTIONE ISO 9001:2015	19
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	20
6.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO	20
6.2. REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI OdV	21
6.3. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
6.4. DURATA IN CARICA	22
6.5. REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
6.6. DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
6.7. FUNZIONI E POTERI DELL'OdV	23
6.8. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE E IL SINDACO UNICO (FLUSSI "DA" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)	24
6.9. REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)	25
6.10 OBBLIGHI VERSO L'OdV	25
6.11 COORDINAMENTO TRA MODELLI 231 E ORGANISMI DI VIGILANZA NELLA DIMENSIONE DI GRUPPO	26
7. SISTEMA DISCIPLINARE	27
8. WHISTLEBLOWING - SEGNALAZIONE DI ILLECITI: PRINCIPI GENERALI	27
8.1. PRESUPPOSTI ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	28
8.2. CANALI DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	29
8.3. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	29
8.4. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	30
9. FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO	30
9.1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	30
9.2. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE	30
9.3. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	31
10. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	32

DEFINIZIONI

Nel presente Modello, le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività sensibile”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre gli operatori della Società al rischio di commissione di un **reato presupposto** di responsabilità dell’Ente ex D. Lgs. 231/2001.
- **“CdA”**: Consiglio di amministrazione.
- **“Codice Etico”**: il documento di *business conduct*, quale esplicitazione della politica societaria in tema di etica degli affari, che contiene i principi generali di comportamento – ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti – a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il 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.*
- **“Destinatari”**: organi societari (amministratori e sindaco unico), dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai e tutte le persone fisiche che intrattengono con le Società del Gruppo Tecno un rapporto di lavoro subordinato), consulenti, *outsourcer* e altri soggetti/entità con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari, comprese le altre società del Gruppo.
- **“Linee Guida Confindustria”**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, approvate da Confindustria e aggiornate al mese di giugno 2021.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** o **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli organi sociali idoneo a prevenire i reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei reati stessi da parte del personale apicale o del personale sottoposto a altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“ODV”**: l’organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“P.A.”**: la pubblica amministrazione dello Stato italiano, gli Stati membri dell’Unione Europea, gli enti pubblici dell’Unione Europea e l’Unione Europea stessa, gli Stati esteri e gli enti internazionali di rilievo pubblicistico.
- **“Partner”**: soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari e, più precisamente, soggetti aventi o meno una propria autonomia giuridica, anche appartenenti al Gruppo. In quanto tale, il partner è un destinatario.
- **“Personale apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del personale apicale.

- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica, prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (come eventualmente modificato e integrato in futuro).
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie e disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **“Società”**: TECNO S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT.
- **“Whistleblowing”**: il processo di gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, co. 2-bis, del Decreto, introdotto dalla Legge 179 del 30/11/2017.

PRESENTAZIONE DEL GRUPPO TECNO

Tecno è un Gruppo attivo dal 1999 nell'erogazione di servizi di consulenza legati ai settori dell'efficienza energetica e delle agevolazioni fiscali su prodotti energetici, accreditato dal 2005 presso l'ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente) in qualità di E.S.Co. (Energy Service Company). Il Gruppo è tra le principali società che forniscono alle imprese un servizio di consulenza contando direttamente sulla propria rete di professionisti ed esperti EGE (Esperto in Gestione dell'Energia), specializzati nel proporre soluzioni altamente tecnologiche per il monitoraggio dei consumi energetici e rappresenta un riferimento nel settore della sostenibilità, delle agevolazioni fiscali sui prodotti energetici e della fiscalità internazionale, accompagnando le imprese nel passaggio graduale alla transizione digitale.

Le aree di *business* del Gruppo, possono schematizzarsi come segue:

- 1) Assistenza tecnica personalizzata sulle normative accise ed energia (“Education”);
- 2) Monitoraggio per la gestione dei consumi di tutti i vettori energetici (Energia, Gas, Gasolio, BTZ);
- 3) Contratti EPC (*Energy Performance Contract*) di rendimento energetico.

Nel 2015, in seguito alla diversificazione dei prodotti offerti nell'ambito dei settori core (accise, efficienza e certificati bianchi), all'incremento del volume d'affari e al proliferare di società specializzate nell'erogazione dei richiamati servizi, emerge la necessità di operare una ristrutturazione organica aziendale. Viene così costituita la Holding **Tecno S.p.A. Società Benefit** che svolge attività di indirizzo e coordinamento ex art. 2497 c.c. delle imprese operative alle quali eroga, sulla base di appositi contratti di *service* infragruppo, alcuni servizi centralizzati quali:

- Servizi di Direzione Generale
- Servizi societari, amministrativi, contabili e di tesoreria
- Servizio Human Resource
- Servizi di Direzione Commerciale
- Servizi di Direzione Acquisti
- Ricerca e sviluppo
- Servizi immobiliari.

Anche i servizi IT sono oggetto di *service* affidato alla Società controllata Tecno DGT S.r.l. che li eroga a tutte le altre Società del Gruppo, compresa la *Holding*.

Le società sottoposte alla direzione e coordinamento della *holding*, sono le seguenti:

- **TECNO DGT S.r.l.** costituita nel 1999, con l'obiettivo di offrire servizi di consulenza nell'ambito della fiscalità energetica. Nel 2005 ottiene la qualifica di E.S.Co (Energy Service Company), per accedere al *business* dell'efficientamento energetico. Dal 2014, la Società offre anche servizi di diagnosi energetica (obbligatori per le imprese "energivore" ex D.lgs. 102/2014), di monitoraggio energetico, nonché di fornitura della strumentazione per effettuare il monitoraggio energetico (EMS – Energy Management Service). La Società è inoltre specializzata nella fornitura di contratti EPC (Energy Performance Contracts).

- **TECNO TA S.r.l.** nasce nel 2014 dalla scissione parziale di Tecno DGT S.r.l. (EX Tecno S.r.l.), ereditando da quest'ultima il controllo del business relativo alle agevolazioni sulle accise. A partire dal 2015, Tecno TA S.r.l. (ex Tecno Accise) ha diversificato la propria offerta di servizi grazie all'introduzione di prodotti tecnologici legati alla gestione di flotte, carburanti e forniture energetiche (Fleet, Fuel e FatturOk).

- **GREEN ENERGY S.r.l.**, costituita nel 2009 e qualificata come E.S.Co. dal 2014, è la Società del Gruppo Tecno specializzata nella preparazione di interventi di efficientamento energetico destinati a specifici settori produttivi nonché nella fornitura di servizi di taratura degli strumenti fiscali di misura installati presso i clienti che usufruiscono delle agevolazioni fiscali.

- **TECNO ESG S.r.l.** : costituita nel 2021, la Società ha ad oggetto lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi e ad alto valore tecnologico, e più specificatamente, ha lo scopo di individuare, progettare e implementare percorsi di sostenibilità basati sui pilastri *enviroment, social e governance* (ESG).

A loro volta, alcune delle società direttamente controllate da Tecno S.p.A. Società Benefit – precisamente, Tecno DGT S.r.l., Tecno TA S.r.l. e Tecno ESG S.r.l. - detengono partecipazioni totalitarie, maggioritarie, paritarie o minoritarie in altre società interne o esterne al gruppo, come da "partecipo-gramma" allegato al Presente documento (All. 1).

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

1.1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il 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'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*" ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che

ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui **interesse** o **vantaggio** i reati in questione sono stati commessi. I reati possono essere commessi da:

- **soggetti in posizione apicale** [art. 5 lett. a) del decreto]: 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, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- **soggetti in posizione subordinata** [art. 5 lett. b) del decreto]: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Rientrano in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti a un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali (ad es. consulenti di direzione). Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto (c.d. "reati presupposto") agli enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

Per questo motivo, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei reati (c.d. "**colpa in organizzazione**"): in altri termini, sia che il reato scaturisca da una generale politica aziendale di tolleranza verso condotte illecite, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità "penale" dell'ente consiste nell'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza: in particolare, nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo del rischio reato, che sia verificabile – nella sua idoneità ed efficacia prevenzionale – dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella – conseguente alle prime – della persona giuridica che dal reato abbiano tratto beneficio.

I "reati 231", ossia quelli riferiti alle responsabilità delle società, sono stati definiti "reati presupposto", perché costituiscono il presupposto (oggettivo) per l'applicazione del Decreto. Non tutti i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente sono fonte di responsabilità del medesimo ente, ma solo quelli richiamati nel catalogo di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto.

Compiere un reato posto in essere nell'interesse o a vantaggio della società, significa che:

- nell'interesse, il reato presupposto è stato commesso per favorire la società indipendentemente dal fatto che sia stato in seguito conseguito un vantaggio, così censurando anche la semplice intenzionalità soggettiva di procurare un vantaggio per l'ente;
- a vantaggio, identifica il conseguimento di un risultato oggettivo e tangibile; in tal senso può attuarsi anche in forme dal contenuto diverso da quello patrimoniale ed economico, come nel caso dell'aver conseguito il vantaggio di essere più competitivo rispetto ai concorrenti.

La condizione che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente consente di escludere la responsabilità dell'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.2. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, sono state prese in considerazione tutte le fattispecie di reato richiamate dal Decreto e, in considerazione della natura e dell'attività della Società, sono state ritenute rilevanti le fattispecie di seguito riportate:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) incluso il reato di frode nelle pubbliche forniture;
- Reati informatici (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) anche transnazionale (artt. 3 e 10 legge n. 146/2006);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- Reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies);
- Reati di intralcio alla giustizia (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo¹. In questo caso, le sanzioni interdittive – vedi in seguito – sono ridotte (in termini di tempo) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico della Società nel caso in cui la stessa, ovvero i suoi presidi di prevenzione, abbiano impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o colleganza tra l'ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto. L'elenco completo e aggiornato dei reati presupposto è allegato alla Parte speciale del Presente Modello.

1.3. ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova 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”*.

¹ Ai sensi dell'art. 56 cod. pen., risponde di delitto tentato chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato sia commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di segnalare la necessità del suo aggiornamento;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello deve prevedere misure **idonee** a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

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

1.4. L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI

L'impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietando e/o limitando l'esercizio delle attività nel cui ambito il reato risulti commesso. In particolare l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- a. **pecuniarie**: applicabili in tutti i casi di illecito 231, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- b. **interdittive**: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea², nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di reati, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Preme, inoltre, evidenziare che le misure interdittive sono applicabili anche in sede cautelare – ossia prima della definizione del giudizio di merito a carico dell'Ente, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente stesso, ovvero pericolo di reiterazione del reato – sin dalla fase delle indagini preliminari.

Inoltre, sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

- a) la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazioni e diretta a evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione del reato;
- b) la **pubblicazione** della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

1.5. LA RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/2001 NEI GRUPPI DI IMPRESE

Una società facente parte di un Gruppo può essere chiamata a rispondere per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una delle società collegate, se:

- una persona fisica che agisce per conto della società concorre, ex art. 110 c.p., con esponenti della società collegata, nella commissione del reato presupposto;
 - la società di appartenenza del soggetto concorrente nel reato, abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse proprio a mezzo del reato commesso nell'ambito della società collegata³.
- I predetti criteri sono idonei a fondare la responsabilità dell'ente con riferimento ad un gruppo:

² L'art. 13 comma 2 del decreto prevede che le sanzioni interdittive abbiano una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

³ Cfr. *ex multis*, Cass. pen., sez. V, n. 24583 del 20.6.2011.

- in senso verticale (possibile responsabilità della holding e della/e controllata/e);
- in senso orizzontale (responsabilità di una società per reati commessi nell'ambito di una società «consorella»).

Pertanto, posto che Tecno S.p.A. Società Benefit detiene il ruolo di capogruppo esercente l'attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 c.c. sulle altre società controllate, la sua posizione di *holding* ai fini della responsabilità 231, implica che:

1. la responsabilità della capogruppo non può discendere dalla presunzione di coincidenza dell'interesse di gruppo con quello delle singole società controllate, ma è necessario verificare in concreto la sussistenza di un interesse o di un vantaggio della *holding* alla commissione del reato;
2. la mera appartenenza ad un gruppo non implica che le scelte di una società perseguano l'interesse dell'intero gruppo, o di altre società (controllate);
3. pertanto, la capogruppo non riveste una posizione di garanzia ex art. 40 c.p. e quindi non ha un obbligo giuridico di impedire la commissione di reati nell'ambito delle sue controllate, tale da configurare una responsabilità.

Tuttavia, la *holding* può essere ritenuta responsabile anche se il reato presupposto è stato commesso nell'ambito di una società controllata, se:

- il soggetto che agisce per conto della *holding* concorre con colui che commette il reato per conto della controllata;
- può ritenersi che la *holding* abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse a mezzo del reato commesso nell'ambito dell'attività svolta dalla controllata ⁴.

Pertanto, la possibilità che la responsabilità ai sensi del D.lgs 231/01 per un reato commesso nell'ambito di una controllata, possa estendersi anche alla holding e/o alle altre società consorelle non è prevista in maniera automatica per la sola esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un Gruppo.

Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato. (cfr. Cass., VI Sez. pen., sent. n. 2658 del 2014).

Anche secondo le linee guida Confindustria⁵, le holding possono essere ritenute responsabili per il reato commesso nell'attività della controllata soltanto se:

1. il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o vantaggio diretto oltre che della controllata, anche della controllante;
2. il reato sia stato commesso da parte o in concorso da soggetti collegati in maniera funzionale alla controllante;
3. i soggetti di cui al punto 2 devono avere fornito un contributo causalmente rilevante.

⁴ Cfr. Cass. pen., sez. II, n. 52316 del 27.9.2016.

⁵ Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 reperibili sul sito istituzionale, nell'ultima versione aggiornata a Giugno 2021.

Ne deriva che, in linea generale, per scongiurare detto rischio, Tecno S.p.A. Società Benefit, nell'ambito dei rapporti con le società controllate evita qualunque abuso della posizione di controllo ⁶ che possa determinare ingerenze di fatto nella gestione sociale delle singole *legal entities*, limitandosi al coordinamento della politica economica e delle linee essenziali dell'attività del Gruppo, nei termini di cui all'art. 2497 cod.civ.

2. IL MODELLO 231 DI TECNO S.P.A SOCIETÀ BENEFIT

2.1. INTRODUZIONE

Il Modello 231 di Tecno S.p.A. Società Benefit si compone di una serie articolata di documenti che sono da considerare come un corpo unico composto di più sezioni "mobili".

Il manuale è suddiviso in una parte "generale", una parte "speciale" ed una serie di allegati: tale suddivisione risponde all'esigenza di un più efficiente aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da un codice e da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcune sezioni (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nella Parte Speciale del documento).

La Parte Generale del Modello di seguito formalizzata, si compone delle seguenti sezioni: a) riferimenti normativi, b) sistema di Corporate Governance, c) organizzazione aziendale interna; d) obiettivi del Modello 231 e criteri seguiti per la sua redazione; e) armonizzazione del Modello 231 con il Codice di Condotta ed i sistemi certificati di conformità già adottati dal Gruppo Tecno; f) istituzione dell'organismo di vigilanza, descrizione dei suoi tratti costitutivi e dei relativi compiti; g) sistema di comunicazione infra-aziendale del Modello e criteri di formazione del personale sui protocolli comportamentali da esso prescritti.

Costituisce parte integrante della Parte Generale anche il Codice disciplinare posto a specifico presidio delle prescrizioni del Modello.

La Parte Speciale del Modello – formalizzata in un documento separato rispetto alla presente Parte Generale - dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

- i reati astrattamente perpetrabili;
- le fattispecie di attività sensibili al rischio reato;
- le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili;
- i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;

⁶ Per "controllo" si intende non solo quello formale che si attua tramite i diritti di voto potenzialmente effettivamente esercitabili in assemblea, ma anche quello sostanziale del potere di determinare le politiche finanziarie e gestionali di un'entità al fine di ottenere benefici dalle sue attività.

- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

2.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Attraverso l'adozione del Modello 231, la Società persegue le seguenti principali finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto le suddette forme di comportamento sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali e organizzativi cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- creazione di una nuova cultura della gestione del rischio e del relativo controllo;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati attraverso un'azione costante di monitoraggio delle aree di attività a rischio.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e dei presidi istituiti per prevenire i reati e il coinvolgimento degli operatori aziendali nell'attuazione degli stessi;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'Azienda, con evidenza delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'applicazione e il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (*segregation of duties*) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

2.3. RISK ASSESSMENT ALLA BASE DEL MODELLO

Al fine di definire un Modello personalizzato sull'assetto organizzativo di Tecno S.p.A. Società Benefit è stata condotta un'attività di *risk assessment* – formalizzata in separato documento che costituisce parte integrante del Modello 231 – gestita nel rispetto della seguente metodologia operativa:

- **intervista diretta al/i referente/i aziendale/i nell'area di riferimento:**
 - Governance;
 - Area AFC/Tesoreria
 - Area HR
 - Risorse Umane
 - Area Ricerca e Sviluppo

- Commerciale - Area Vendita (Italia ed estero) e Lead Management
- Information Technology (in *outsourcing* c/o Tecno DGT S.r.(ex Tecno Srl)
- Sicurezza sul lavoro (RSPP)
- esame della documentazione aziendale acquisita;
- evidenza dei possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di reato richiamate dal decreto 231, con la descrizione delle modalità di attuazione dei reati che potrebbero implicare una responsabilità dell'Ente da reato e delle specifiche attività esposte a tale rischio (c.d. attività sensibili);
- implementazione delle schede tecniche di *risk management* e attribuzione del livello di rischio all'area esaminata, sulla base dei seguenti parametri *standard* di adeguatezza del sistema di controllo interno:
 - o **autoregolamentazione**: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili (procedure formalizzate, prassi di lavoro e controlli esistenti);
 - o **tracciabilità**: verificabilità, *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali, del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili;
 - o **segregazione di ruoli e funzioni**: suddivisione delle attività e dei relativi privilegi per i vari processi aziendali, tra più utenti, al fine di ottenere la contrapposizione di ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla l'attività;
 - o **sistema deleghe e procure**: coerenza tra i poteri autorizzativi e di firma eventualmente conferiti e le responsabilità organizzative e gestionali assegnate a ogni funzione/direzione;
 - o **rapporti con la P.A. e Autorità di Vigilanza**;
- condivisione della mappatura delle aree e dei processi sensibili con i referenti aziendali intervistati;
- condivisione delle priorità identificate rispetto ai *gap* rilevati e pianificazione delle azioni correttive che sono rappresentate nella Parte Speciale.

A seguito dell'individuazione delle "attività a rischio", il gruppo di lavoro ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

- a) delle prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 del 2001;
- b) della elaborazione giurisprudenziale formatasi circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere a un vaglio di piena adeguatezza di un Modello Organizzativo;
- c) delle indicazioni contenute nelle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ed aggiornate a giugno 2021.

Il tutto necessariamente parametrato alla realtà concreta in cui opera la Società nel contesto integrato di Gruppo.

2.4. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono da considerarsi destinatari del Modello:

1. **Organi sociali** (Socio unico, Amministratori, nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società);

2. **Personale inquadrato in organico** di Tecno S.p.A. Società Benefit sia sulla base di contratti di lavoro subordinato sia sulla base di rapporti libero-professionali;
3. **Personale inquadrato in organico di altre società del Gruppo Tecno**, nella misura in cui svolga la propria attività anche nell'interesse della capogruppo Tecno S.p.A. Società Benefit;
4. **Consulenti non inquadrati in organico e chiunque eroghi** (in forma individuale o associata) **prestazioni in nome e/o per conto della Società** o comunque sotto il controllo della stessa;
5. I **partner**, gli **operatori commerciali** e i **contraenti della Società** (quali, ad es., fornitori e subappaltatori), nei limiti delle incombenze di volta in volta disimpegnate in maniera sinergica con la Società.

A tutti i destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, anche se realizzato nell'interesse della Società o al fine di recarle un vantaggio.

3. ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

3.1. ORGANO AMMINISTRATIVO DI TECNO S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT

Tecno S.p.A. Società Benefit adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale, essendo diretta da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri nominati dal Socio Unico – dott. G. Lombardi, titolare della totalità delle quote sociali – che sono:

- Dott. Giovanni Lombardi (presidente del CdA e legale rapp.n.te)
- Dott. Claudio Colucci (amministratore delegato)
- Dott. Eugenio Giavatta (consigliere di amministrazione, senza deleghe).

Il Consiglio di Amministrazione non ha mansioni di carattere operativo ed è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo statuto – all'Assemblea;

Il Presidente del CdA è il legale rappresentante della Società, ed esercita i poteri di cui all'art. 2381 c.c.

L'Amministratore Delegato è l'organo gestorio che esercita la direzione manageriale della società, con i poteri risultanti dalla visura camerale corrente (cfr. verbale CdA del 13.7.2021) tra cui quello di datore di lavoro in senso giuslavoristico e previdenziale ex art. 2 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

3.2. ORGANI DI CONTROLLO

Gli organi di controllo di livello apicale istituiti nella Società sono:

- **Sindaco Unico** – Dott. Paolo Nagar – che ha il compito di vigilare in ordine all'osservanza della legge e dell'atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali, nonché di controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo e contabile della società.
- **Società di revisione** – Deloitte & Touche S.p.a. – alla quale è demandato il controllo contabile ai sensi dell'art. 2409-bis c.c.

Altra tipologia di controllo operativo interno è svolta dalla funzione “**Controllo di Gestione**” (CdG) operante all'interno dell'area amministrativa, ed è finalizzato all'analisi economico-finanziaria periodica di tutti i processi di commessa gestiti dalle varie società del Gruppo.

È inoltre presente il **Comitato Data Protection**, che opera sotto la supervisione del CdA di Tecno S.p.A. Società Benefit S.r.l. e per tutte le altre Società del Gruppo, che garantisce la pianificazione strategica e la definizione delle linee guida per gli interventi da realizzare in ambito *data Protection*.

3.3. RESPONSABILI DI AREA

Le aree direzionali che riportano alla Governance, come mappate nel *risk assessment* e precisamente:

- Amministrazione, tesoreria e controllo di gestione
- Risorse umane
- Ricerca e Sviluppo (in *service* a consulente esterno)
- Commerciale
- IT (in *service* a Tecno DGT S.r.l. (ex Tecno S.r.l.)

sono presidiate da Responsabili (interni o esterni a Tecno S.p.A. Società Benefit) che, svolgendo le proprie funzioni a supporto di tutte le società del Gruppo Tecno, per l'attuazione e il raggiungimento di obiettivi di business *intercompany*, riportano alla governance della capogruppo per le attività disimpegnate nelle varie *business unit* – a prescindere dall'inerenza della singola attività all'una o all'altra impresa operativa - stante l'attività di direzione e coordinamento sostanziale che la Capogruppo esercita sulle entità controllate, anche per il tramite dei *service* infragruppo.

Ne deriva che il Gruppo Tecno appare caratterizzato, su un piano empirico, da dinamiche economiche ed organizzative trasversali alle quali partecipa anche la capogruppo, in forza dei *service* gestiti ancorchè non sia coinvolta direttamente in attività operative esterne ai rapporti *intercompany*.

3.4. DELEGHE E PROCURE

Il tema della delega assume importanza rilevante nel sistema di controllo prefigurato dal decreto 231. La norma dispone infatti (art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/01) che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- 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;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure introdotte nel modello.

Ne deriva che, al fine di realizzare efficacemente il principio di separazione dei compiti, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, si rende oltre modo opportuna l'implementazione di un sistema di

deleghe e procure idoneo a garantire la trasparenza e il controllo dei processi decisionali nei vari ambiti a rischio 231 dell'operatività aziendale.

Per “**delega**” si intende lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire a un soggetto diverso dal destinatario istituzionale della norma penale, gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.

I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal nuovo Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 16 D. Lgs. 81/2008), secondo i quali:

- a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- f) alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per “**procura**” si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse a un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- a) **le procure generali** – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o a una categoria di affari) – vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;
- b) **le procure speciali** – che riguardano il compimento di specifici atti – descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

3.5. IL PROGETTO “DELEGHE E PROCURE” IN TECNO S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT

Poiché i principi 231 implicano l'adozione di un sistema organico di deleghe e procure – con relativi poteri di firma – atti a garantire una gestione del sistema aziendale efficiente e trasparente, anche nei confronti dei terzi, in sede di *risk assessment* preordinato al Modello è stata individuata, tra le primarie azioni di miglioramento “a tendere” dell'assetto organizzativo infra-aziendale e infragruppo, l'implementazione di un sistema verticale di deleghe interno alle società del gruppo, abbinato ad un sistema di flussi informativi tra deleganti e delegati nonché alla formalizzazione di *job description* con evidenza di ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nelle principali attività sensibili al rischio di commissione dei reati presupposto di illecito 231.

L'articolazione chiara e formalizzata dei compiti e delle responsabilità costituisce, infatti, un importante strumento di trasparenza, separazione e bilanciamento dei poteri all'interno dell'organizzazione societaria. A tal riguardo, le Linee guida Confindustria individuano quale componente di un sistema di controllo preventivo, oltre all'adozione di un Codice Etico, alla formazione del personale e alla comunicazione interna, *“un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro”* per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla *“descrizione dei compiti”*, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Pertanto, l'articolazione di un sistema di deleghe di funzione esterno al CdA è uno degli obiettivi da conseguire nella fase di efficace attuazione del presente Modello.

3.6. ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione e le eventuali successive modifiche e/o integrazioni del Modello rientrano nella competenza della *Governance* della Società, da esercitarsi con apposita delibera, in cui lo stesso Organo Amministrativo dichiara di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Infatti, il Modello costituisce *«atto di emanazione dell'Organo Dirigente»*, ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto.

La Società si impegna a garantire tra i destinatari l'effettiva conoscenza del Modello mediante apposite attività di comunicazione, nonché ad attivare un piano di formazione periodica al personale sui relativi contenuti, come meglio precisato nel prosieguo del presente documento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche *“OdV”* o *“Organismo”*), istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, è l'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Modello tra tutti i destinatari, ne cura l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, all'eventuale mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società ed agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Modello Organizzativo nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

4. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria:

1. **Principio della segregazione** – *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*. In ossequio a tale principio, la Società adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, una prassi consolidata che assicura la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate; prevedendo inoltre il costante aggiornamento dell'organigramma affinché sia sempre in linea con la realtà operativa aziendale. In particolare, debbono essere stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone. Il superamento di tali limiti quantitativi può aver luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza opportunamente stabilite, sempre assicurando la separazione e

l'indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

2. **Principio della tracciabilità** – “*Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati con documenti.
3. **Principio del controllo** – “*Documentazione dell'attività di controllo*”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'OdV, idoneo a documentare – ad esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione. In particolare, la Società attiva specifici processi di monitoraggio delle risorse finanziarie, finalizzati ad evitare lo stanziamento di provviste di fondi utili a perpetrare le diverse fattispecie di reato implicanti movimentazione di flussi di denaro (corruzione, riciclaggio, false comunicazioni sociali, ecc.).

5. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON IL CODICE ETICO E SISTEMI CERTIFICATI

5.1. IL CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Il Codice Etico e di condotta di gruppo esprime i principi, i valori e le norme di comportamento insiti nell'agire del Gruppo Tecno ove sono enunciati i diritti, i doveri e le responsabilità rispetto ai quali si conformano la conduzione degli affari e delle attività aziendali, nel rispetto dei legittimi interessi delle società del Gruppo, dei dipendenti, dei clienti, dei *partners* commerciali e finanziari e della collettività.

Il Codice Etico, in linea con quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 231/01, stabilisce le linee guida comportamentali da tenere e regola il ruolo e i rapporti del Gruppo Tecno complessivamente inteso, con la pluralità di soggetti con cui si relazionano le varie società operative per lo svolgimento dei rispettivi rami di *business*.

In particolare, il Codice Etico si ispira ai seguenti principi:

- ogni Società del Gruppo si impegna a che tutti i dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori, fornitori e clienti della stessa – nonché il personale e funzionari di altre imprese con le quali dovessero essere svolte attività in comune o tra loro coordinate anche temporaneamente – osservino costante rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui il Gruppo opera, nonché delle regole organizzative e procedurali adottate dalle singole legal entity, in particolare di quelle espressamente previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione di reati;
- Ogni Società del Gruppo si impegna ad adottare tutte le misure preventive volte a tutelare la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;

- Ogni Società del Gruppo si impegna, nello svolgimento delle proprie attività, al rigoroso rispetto di tutta la legislazione e normativa ambientale applicabile.

Sono destinatari dei principi contenuti nel Codice Etico:

- Le compagini sociali delle aziende del Gruppo;
- Gli organi amministrativi, che, nello svolgimento delle proprie funzioni di indirizzo e coordinamento dell'attività di impresa e nel determinare e fissare le strategie e gli obiettivi aziendali, curano l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile delle Società del Gruppo, nelle forme e nei limiti di cui all'art. 2381 cod. civ.;
- le funzioni di *staff*, alle dirette dipendenze gerarchiche del CdA;
- i Responsabili di Area che, posti alle dirette dipendenze del CdA, adeguano la loro condotta ai principi e protocolli del Modello e verificano il rispetto di quest'ultimo da parte dei soggetti sottoposti al proprio controllo;
- il personale dipendente e tutti coloro che, a prescindere dal vincolo contrattuale che li lega al Gruppo, svolgano attività nell'interesse dell'una o dell'altra società del Gruppo.

Sono tenuti a conoscere, accettare e rispettare i contenuti del Codice Etico:

- i fornitori e *partner* della Società e, in generale, tutti coloro che assumono il ruolo di controparte contrattuale delle stesse;
- ogni altro soggetto privato o pubblico con cui le varie società del Gruppo instaurano a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero, rapporti operativi.

I destinatari delle norme del Codice sono tenuti a osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi ivi espressi.

Nella sua veste di capogruppo, Tecno S.p.A. Società Benefit:

- adotta e recepisce, con delibera del proprio CdA, il Codice Etico di Gruppo;
- diffonde tra le controllate l'impegno al rispetto del Codice Etico di Gruppo;
- richiama l'osservanza delle disposizioni del suddetto Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile.

Il Codice Etico si applica, quindi, alla Capogruppo, alle società da questa direttamente controllate – previo recepimento in atti ufficiali dei rispettivi organi amministrativi – e ai portatori di interesse con i quali intrattiene rapporti (collaboratori esterni, fornitori, clienti, consulenti), fatta salva l'applicazione delle norme inderogabili di legge.

I principi e i valori che informano il Codice Etico e le regole comportamentali nelle quali esse si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'impresa e in ogni contesto nel quale essa sia chiamata ad operare.

I destinatari del Codice hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia nei rapporti tra loro che nei rapporti con i terzi. In dettaglio:

- l'Organo di Amministrazione svolge le proprie funzioni, in particolare quelle di indirizzo, coordinamento e controllo, adeguandosi ai principi del Codice e verifica il rispetto di quest'ultimo da parte dei Responsabili di Area;
- i Responsabili delle varie aree adeguano la loro condotta ai principi del Codice Etico e verificano il rispetto di quest'ultimo da parte del personale e collaboratori;
- i dipendenti adeguano la propria condotta ai principi previsti nel Codice e alle direttive impartite dai propri superiori gerarchici. Nello specifico, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile;
- i collaboratori esterni (fornitori, consulenti, ecc.) sono vincolati alle previsioni del Codice previo inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; con la medesima clausola la Società si riserva la facoltà di risolvere il contratto nei casi di violazione delle disposizioni del Codice da parte dei suddetti collaboratori.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice tra tutti i destinatari è l'Organismo di Vigilanza, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale del Gruppo e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza. I destinatari possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate. Viceversa, per le segnalazioni in mala fede, effettuate con dolo o colpa grave, il cui contenuto sia gravemente infondato o non supportato da prove concrete, e con evidente contenuto diffamatorio o calunnioso, sarà applicata una sanzione in base ai contenuti del Codice Disciplinare Aziendale.

5.2. IL SISTEMA DI GESTIONE ISO 9001:2015

L'acquisizione della Certificazione di Qualità conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 9001:2015 testimonia la volontà di Tecno S.p.A. Società Benefit di dotarsi di un Sistema di Gestione della Qualità, nonché delle relative procedure corrispondenti alla norma e atte a uniformare le attività aziendali a standard di eccellenza universalmente riconosciuti.

Uno dei principi ispiratori nella costruzione del presente Modello consiste nell'ottimizzare quanto desumibile dall'assetto organizzativo aziendale, non solo in termini di struttura, ruoli e mansioni del Personale, ma anche in termini di recepimento delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti all'interno dell'organizzazione.

La logica sottostante è quella di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma. Questa scelta strategica appare idonea ad assicurare il corretto funzionamento del

Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni ed i protocolli di gestione delle attività sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti.

Pertanto, poichè all'interno della Società preesiste e viene implementato continuamente un sistema di garanzia della Qualità – documentato in apposito Manuale - che ha il pregio di sfruttare le sinergie nelle attività di rilevazione dei rischi, di *gap analysis*, di implementazione dei correttivi, nonché di monitoraggio e controllo per tutti i profili di conformità delle attività aziendali al sistema ISO 9001, il presente Modello recepisce e tiene conto del vigente sistema di Qualità, in modo da renderlo idoneo a valere, nelle sue best practices e procedure di gestione dei rischi, anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle fattispecie di attività sensibili.

Seguendo questa metodologia di apprezzamento dell'esistente, il Modello, ferma restando la sua funzione peculiare descritta ai paragrafi precedenti, mira ad inserirsi armonicamente nel più generale processo aziendale di conformità ad un sistema di gestione integrato che tenga conto anche del rischio penale d'impresa.

Infatti, tra gli aspetti che costituiscono valore aggiunto ricavabile dall'attuazione concreta del Modello, non va trascurata la possibilità di costruire, attraverso la sinergia tra Modello 231 ed altri sistemi di gestione, un vero e proprio sistema di «governance aziendale»: il vantaggio deriva dal fatto che il Modello 231 è un sistema di controllo interno che può essere esteso anche agli aspetti operativi seguiti da altri sistemi (qualità, sicurezza, ambiente).

L'integrazione si basa sui seguenti aspetti:

- redazione unificata dei documenti che illustrano le strategie e gli obiettivi di controllo;
- formalizzazione del sistema di applicazione delle deleghe;
- sviluppo unificato dei documenti di pianificazione dei rischi;
- individuazione di istruzioni integrate per lo svolgimento delle mansioni;
- processi coordinati di monitoraggio e reporting.

Per questa ragione, la Società con l'adozione del presente Modello, si propone, come obiettivo di medio periodo, l'armonizzazione della *compliance* 231 con il Sistema ISO 9001:2015 già consolidato e gli eventuali altri sistemi certificati che il Gruppo Tecno intendesse, in futuro, implementare nell'ambito del proprio assetto *corporate* ⁷.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO

L'art.6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per vedere riconosciuta l'esimente della responsabilità amministrativa, che sia affidato a un organismo della Società, dotato di “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*”, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

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

⁷ Altra azione di miglioramento suggerita in sede di *risk assessment* riguarda l'estensione dello standard di Qualità UNI EN ISO 9001:2015 a tutte le società del Gruppo, unitamente all'adozione di altri sistemi certificati che incrociano direttamente la *compliance* 231, quali la ISO 37001 (sistema di gestione della prevenzione della corruzione) e la ISO/IEC 27001 (*Information Security Management System*).

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone: a) che l'OdV non sia composto da soggetti appartenenti all'Organo sociale di gestione e sia collocato nella posizione di unità di *staff* del predetto organo, in modo tale da consentire l'esercizio dei propri poteri senza interferenze o limitazioni da parte di altri organi o funzioni dell'ente, ivi compreso l'Organo Gestorio che è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza. Infatti, va a questo proposito affermato che l'Organismo di Vigilanza, a seguito della nomina da parte dell'Organo gestorio, esercita i poteri di iniziativa e controllo sull'applicazione e l'osservanza del Modello anche nei confronti dello stesso Organo Dirigente; b) che l'Organismo venga dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l'esercizio delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne su aree peculiari di controllo) salvo l'obbligo di rendicontazione al CdA. Pertanto, sarà attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza annuale – un *budget* di spesa adeguato allo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del *budget* da parte dell'Organismo saranno previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo.

All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del *budget*, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

L'indipendenza dell'OdV richiede l'assenza di coinvolgimento dell'organo di controllo in compiti e mansioni tali da renderlo partecipe di decisioni e attività che potrebbero condizionarne l'obiettività di giudizio in sede di monitoraggio e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, come nel caso in cui vi fosse sovrapposizione tra la figura del controllore e quella del controllato: per questo motivo, i compiti dell'Organismo di Vigilanza esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV.

Pertanto, è ovvio che se l'Organismo di Vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente, da questi ultimi non potrà pretendersi un'assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità⁸.

Il requisito della professionalità va inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di controllo assegnate all'Organismo. Infine, per continuità di azione, si intende la capacità costante dell'OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello Organizzativo adottato, in modo da garantirne l'idoneità a prevenire i reati e l'efficace attuazione.

6.2. REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV

Non possono essere nominati alla carica di OdV e, se già nominati, decadono automaticamente:

- a. coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b. coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n.231/2001;
- c. coloro che siano stati condannati per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;

⁸ In tal senso, cfr. Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, versione corrente aggiornata a giugno 2021.

- d. coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- e. coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al presente Modello;
- f. coloro che abbiano svolto funzioni di Organismo di Vigilanza in altra società che sia stata sottoposta alle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001, anche se applicate in via non definitiva;
- g. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado del Presidente e dei membri del CdA della Società o delle sue controllate, controllanti o consorelle; a tali soggetti sono equiparati coloro che appartengono, anche di fatto, al nucleo familiare dei predetti amministratori;
- h. coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- i. coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- j. gli affetti da una grave infermità che renda idonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o di un'infermità che comunque determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente al personale dipendente che fosse designato a far parte dell'OdV, ulteriori motivi di decadenza dall'incarico sono:

- la cessazione, per qualsiasi causa del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale.

6.3. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Nella medesima delibera di nomina, il Consiglio di Amministrazione designa il Presidente dell'OdV, in caso di composizione collegiale, e stabilisce il compenso spettante al Presidente/Responsabile Unico e/o ai singoli membri e determina la dotazione finanziaria assegnata annualmente come budget dell'OdV.

6.4. DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni dalla delibera di nomina, salvo il caso di revoca o dimissioni volontarie; i suoi membri sono rieleggibili e rimangono comunque in carica fino alla formale designazione dei successori.

6.5. REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato per i seguenti motivi:

- insorgenza sopravvenuta di uno dei requisiti di incompatibilità di cui al precedente paragrafo 6.2;
- gravi e accertati motivi che ne vanifichino l'indipendenza o comunque ledano il rapporto fiduciario con la Società, posto a fondamento dell'incarico.
- Omessa e/o insufficiente vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza (o di un suo membro, in caso di composizione collegiale) compete al Consiglio di Amministrazione e deve avvenire all'unanimità dei consensi degli amministratori presenti con diritto di voto. Il Consiglio di Amministrazione, nella stessa riunione nella quale delibera la revoca dell'Organismo di Vigilanza, provvede alla sua sostituzione.

6.6. DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza collegiale o del Responsabile Unico, in caso di organismo monocratico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile. L'OdV dimissionario rimane in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

6.7. FUNZIONI E POTERI DELL'OdV

All'OdV sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte dell'Organo Amministrativo, del *management*, dei dipendenti, dei consulenti, dei *partners* e degli operatori commerciali, contraenti della Società;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;
- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni aziendali;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni dell'attività della Società al fine di aggiornare la mappatura delle fattispecie di attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di *business* e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle attività sensibili, come definite nella "Parte Speciale" del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla predisposizione e integrazione della "normativa" interna (Codice Etico, istruzioni operative, procedure interne, circolari, ecc.);
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che i protocolli di gestione delle fattispecie di attività sensibili previsti nell'ambito della Parte Speciale per le diverse tipologie di reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento dei protocolli stessi;

- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni della Società per le attività di indagine, analisi e controllo. Durante la propria attività, l'OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

6.8. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE E IL SINDACO UNICO (FLUSSI "DA" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)

L'OdV mantiene una linea di *reporting* annuale, nei confronti del vertice, amministrativo e di controllo della Società. In conformità a quanto suggerito anche dalle nuove Linee Guida Confindustria, l'OdV è destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale o del Sindaco Unico, nel caso esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; **specularmente l'OdV è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale o al Sindaco Unico le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231**, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale.

L'OdV presenta annualmente all'Organo Amministrativo e al Sindaco Unico:

- il piano di attività per l'anno successivo, per una presa d'atto;
- il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il *reporting* ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello (es.: le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale).

L'OdV propone ai predetti organi, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare ai predetti organi, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello Organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società. Gli incontri con gli organi aziendali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV. L'Organo Amministrativo e il Sindaco Unico hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha facoltà di partecipare alle riunioni degli altri organi collegiali, previa specifica richiesta formulata dall'Organo Amministrativo o dal Collegio Sindacale.

Il Socio unico è interlocutore istituzionale dell'OdV, nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgono i membri dell'Organo Amministrativo o il Sindaco Unico.

6.9. REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste provenienti dall'OdV secondo la matrice di flussi informativi periodici che sarà predisposta dal medesimo organismo, ovvero immediatamente al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo, identificate dal medesimo organismo con proprie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice Etico e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231 (es. carenze riscontrate a seguito delle verifiche fiscali), nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati da parte del Sindaco Unico
- gli altri flussi informativi specifici che saranno specificati nell'ambito delle singole Parti Speciali del presente Modello;
- il *reporting* delle funzioni aziendali verso l'OdV avrà luogo a mezzo della casella di posta elettronica attivata dalla Società all'Organismo di Vigilanza sul dominio aziendale e che sarà oggetto di tempestiva comunicazione a tutti i destinatari del Modello. A tale indirizzo potrà accedere il solo OdV con credenziali di autenticazione individuali;
- il dettaglio dei flussi informativi è riportato nelle Parti Speciali del Modello 231.

6.10 OBBLIGHI VERSO L'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali, dei fornitori, dei consulenti e dei soggetti in genere con cui la Società intrattiene rapporti. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società

o delle persone accusate in mala fede.

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate anche tramite l'indirizzo *e-mail* assegnato dalla Società.

Oltre alle segnalazioni relative ad inadempienze di carattere generale che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati-presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dallo stesso Decreto;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei Protocolli predisposti ex D. Lgs. 231/01 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

Nei singoli protocolli, posti a presidio delle aree a rischio, sono specificamente formalizzati i flussi informativi (*report*) sull'andamento delle relative attività, oggetto di invio periodico all'OdV da parte delle funzioni aziendali coinvolte.

6.11 COORDINAMENTO TRA MODELLI 231 E ORGANISMI DI VIGILANZA E LOCAL OFFICER 231 NELLA DIMENSIONE DI GRUPPO

L'attività informativa sopra articolata necessita di essere inquadrata nell'ambito di una più generale strategia di coordinamento tra i vari Modelli Organizzativi delle Società del Gruppo che ne siano dotate e i corrispondenti Organismi di Vigilanza.

La sinergia nella *compliance* 231 tra gli Organismi di Vigilanza attuata attraverso lo scambio periodico di informazioni sui temi di comune interesse, consente di avere una visione globale dei rischi e delle carenze presenti nel Gruppo, facendo in modo che i singoli organismi possano intervenire in modo unitario, evitando il formarsi di "zone grigie" in cui, per mancanza di chiarezza sugli ambiti di competenza, possano annidarsi rischi concreti che sfuggono al controllo, ovvero predisponendo piani congiunti di intervento tra i diversi controllori.

Il coordinamento tra i vari OdV mira altresì a favorire l'elaborazione di un omogeneo programma di formazione interna sulle tematiche 231 in grado di trasmettere, con un linguaggio semplice e comprensibile, la "filosofia" del d.lgs. 231/2001, dei relativi Modelli delle società del gruppo e i contenuti della specifica *compliance*, al pari della condivisione infragruppo di altre regole aziendali uniformi.

Al contempo, il coordinamento è funzionale a una sinergia virtuosa del controllo "infragruppo" della *compliance* 231, salva l'autonomia e indipendenza di giudizio di ciascun OdV sul proprio ambiente di controllo, rispetto ai corrispondenti ambienti di controllo presidiati dagli organismi istituiti dalle altre società del Gruppo.

Pertanto, l'OdV della capogruppo è chiamato a svolgere, nell'area di consolidamento delle società controllate, **una funzione di iniziativa e coordinamento del controllo sugli OdV** delle predette società che, senza deviare in forme di ingerenza o interferenza nei processi di verifica messi in atto dagli organi di controllo "locali", possa garantire l'omogenea attuazione della conformità 231 a livello di gruppo: ciò **non in quanto Organismo di Vigilanza gerarchicamente sovraordinato agli altri**, bensì come **organo coordinatore** che, in ragione del potere-dovere di direzione e coordinamento che compete alla società capogruppo nei limiti di legge, **opera per il migliore funzionamento degli OdV delle singole controllate** e che può vedersi affidati, in quanto tale, compiti di controllo di secondo livello, relativi alle altre società del Gruppo e al Gruppo stesso come entità collettiva autonoma. Sarà quindi importante valutare l'opportunità di procedere – nella correlata logica di implementazione operativa della *compliance* ex D. Lgs. 231/2001 a livello di gruppo – con la predisposizione di specifici protocolli di coordinamento tra l'OdV della Capogruppo e quelli delle altre società del gruppo, in modo tale che l'OdV della Capogruppo possa coordinare e monitorare le attività ispettive dei corrispondenti organismi istituiti nelle altre società. Per le Società che non hanno il Modello 231 saranno individuati specifici *Local Officer* 231 che dovranno inviare all'OdV specifici flussi informativi su attività sensibili 231 che potrebbero avere impatto 231 sulla controllante.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione), che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Il Sistema Disciplinare completa e rende effettivo il Modello Organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, rende efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività e la cogenza del 231 Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D. Lgs. n.231/2001. Per la stesura in dettaglio di detto sistema, si rimanda all'**allegato "Codice disciplinare 231"** che fa parte integrante della Parte Generale del Modello.

8. WHISTLEBLOWING - SEGNALAZIONE DI ILLECITI: PRINCIPI GENERALI

I destinatari del Modello che sono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le prescrizioni del Modello poste in essere da altri destinatari, hanno l'obbligo di segnalarle tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. Infatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Società nel garantire l'effettività e cogenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti)

od anche di illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

A tal fine la Società adotta, con il presente Modello, un sistema di gestione virtuosa delle segnalazioni in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto. Tale sistema – c.d. “*whistleblowing*” – da un lato contribuisce a individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli Organi Sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la Società adotta uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela a) della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e b) della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

8.1. PRESUPPOSTI ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

L'obbligo di segnalazione vige ogni qual volta il destinatario del Modello abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti – di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi ad aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione. In particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

- a) comportamenti illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati “presupposto” richiamati dal D. Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
- b) violazioni del modello 231 della Società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand'anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello Organizzativo. In entrambi i casi, la Società e l'Organismo di Vigilanza hanno l'obbligo, sanzionato dall'apposito Codice Disciplinare allegato al presente Modello, di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità.

Alcuni esempi, non esaustivi, di possibili segnalazioni rilevanti ai predetti fini comprendono:

- situazioni di conflitto di interesse ritenute non conosciute dall'azienda;
- atti di corruzione di amministratori o dipendenti verso terzi (pubblici ufficiali o anche privati);
- frodi commesse nell'interesse aziendale;
- intenzionale comunicazione di informazioni false a Pubbliche Amministrazioni.

Le segnalazioni dovranno essere sempre adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall'individuazione del soggetto responsabile.

La segnalazione è circostanziata quando la narrazione da parte dell'autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa (ad esempio tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, cause e finalità dell'illecito, aree e persone interessate o coinvolte).

Se disponibili, è opportuno l'inserimento di documenti/evidenze utili a supportare quanto dichiarato. Non sono quindi prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate. L'abuso o l'utilizzo in mala fede dello strumento, ad esempio per segnalare eventi di cui è già nota l'infondatezza al segnalante, questioni meramente personali ovvero segnalazioni con evidente contenuto diffamatorio o calunnioso, comporta l'applicazione del sistema sanzionatorio della Società.

8.2. CANALI DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza è l'organo preposto dalla Società al compito specifico di ricevere analizzare, verificare e gestire (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni aziendali) le segnalazioni, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. 231/2001.

A tal fine, l'OdV adotta un proprio protocollo di gestione delle segnalazioni "protette", autonomo e distinto rispetto a quello di gestione dei flussi informativi periodici richiesti alle funzioni aziendali oggetto del paragrafo precedente. Al fine di garantire la riservatezza delle informazioni così acquisite e la protezione dei dati personali dei segnalanti e dei segnalati, Tecno S.p.A. Società Benefit è chiamata a gestire le segnalazioni tramite una piattaforma informatica esterna attraverso la quale, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, tutti coloro i quali vengono a conoscenza di eventuali casi di illeciti rilevanti per il D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello e del Codice Etico possono riferire liberamente e in maniera riservata. L'accesso alle informazioni caricate sul portale è consentito, tramite credenziali di autenticazione univoche, al solo Organismo di Vigilanza.

Qualora un dipendente dovesse ricevere, al di fuori dei canali previsti, una segnalazione da altri soggetti (es. dipendenti/terzi), la trasmette, con immediatezza e in via esclusiva, sempre servendosi del canale informatico, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia e astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione del presente Modello (oltre che del Codice Etico), con l'applicazione in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

La Società informa il segnalante a) dell'avvenuta presa in carico di quanto segnalato, b) della possibilità di essere ricontattato per acquisire eventuali elementi utili alla fase istruttoria, nonché c) della possibilità di inviare ulteriori informazioni o elementi di cui verrà a conoscenza, ai fini di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale.

8.3. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

In conformità ai principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, l'autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata.

In particolare, la Società ha l'obbligo di proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente alla segnalazione, quali ad esempio il demansionamento, il *mobbing* e il licenziamento.

Viceversa, sarà compito della Società attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari a carico del segnalatore che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Allo stesso modo, la Società ha l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalati, salvi gli obblighi di legge, nonché di sanzionare chiunque violi le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato durante la fase di accertamento delle responsabilità.

A tali fini, il Sistema Disciplinare allegato al presente Modello prevede una sezione dedicata specificamente alle sanzioni apprestate dalla Società a carico dei trasgressori del sistema di segnalazione di cui al presente Modello, cui si rinvia per la descrizione delle varie ipotesi di violazione formalizzate in quella sede.

8.4. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni *report*, informazione, segnalazione e/o valutazione delle stesse, previsti dal Modello, è conservato dall'OdV in appositi archivi custoditi presso la propria segreteria tecnica, nel rispetto delle norme di legge e del presente Modello.

9. FASE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO

La Società informa tutti i destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente, con pubblicazione sull'*intranet* aziendale, mentre ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo a fornitori, consulenti, sub appaltatori, tali documenti sono resi disponibili a tutti i Destinatari, attraverso la pubblicazione sull'*intranet* aziendale. Il sistema di comunicazione e formazione sul Modello è gestito sotto la supervisione dall'OdV e dei Responsabili di funzione coinvolti nell'applicazione del Modello.

Tutti i contratti con fornitori, sub-appaltatori, partner e consulenti sono integrati con la clausola di impegno all'osservanza del Codice Etico e del Modello 231, per le parti loro applicabili, redatt anche in forma di clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c..

9.1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire. Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono resi disponibili a tutti i Destinatari, attraverso la pubblicazione sull'*intranet* aziendale.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza: a tal fine l'ente definisce un programma di formazione per il personale che prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione. Il sistema di comunicazione e formazione sul Modello è gestito sotto la supervisione dall'OdV e dei Responsabili di funzione coinvolti nell'applicazione del Modello.

9.2. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

La Società si impegna ad una campagna di promozione e comunicazione del proprio Modello all'interno e all'esterno della compagine sociale.

L'attività di comunicazione interna, viene garantita la divulgazione infra-gruppo del presente Modello 231 e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto. In particolare:

- a tutti i lavoratori dipendenti di Tecno S.p.A. Società Benefit o di altre società del Gruppo, di ogni qualifica e livello, verrà veicolata una comunicazione circa l'adozione dello stesso, al fine di promuoverne la conoscenza e rendere noto ai soggetti interessati che tutti sono tenuti a conoscerne il contenuto, a osservarlo e a contribuire alla sua attuazione;
- la medesima comunicazione sarà fornita al momento dell'assunzione, a tutto il personale neoassunto (sia che si tratti di personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente sia che si tratti di altro personale, di ogni qualifica e livello);
- in ogni caso, nel messaggio di divulgazione del Modello al personale del Gruppo Tecno, con qualsiasi modalità effettuato, dovrà essere contenuta la precisazione che l'osservanza del Modello costituisce disposizione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro ex art. 2104 del Codice Civile;
- agli Amministratori e al Sindaco Unico della Società, il Modello sarà illustrato in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione dello stesso;
- l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, provvederà ad organizzare, entro 90 giorni dall'adozione del Modello, un incontro con gli altri soggetti in posizione apicale e con i Responsabili di Area, tenuto conto delle specifiche competenze e attribuzioni rispetto alle aree a rischio-reato, finalizzata all'illustrazione del Modello, alla promozione della conoscenza e dell'osservanza dello stesso;
- successivamente a tale incontro, verranno istruite sessioni informative sul Modello, destinate al Personale operante nelle fattispecie di attività sensibili individuate nella Parte Speciale del Modello, preventivamente designato dai vari Responsabili di Area.

L'attività di comunicazione esterna implica l'informativa e la sensibilizzazione, in varie forme, rivolte agli *stakeholder* (clienti, fornitori, partner ecc.) ed altri outsourcer esterni (consulenti direzionali, ecc.) circa l'esistenza e l'impegno all'osservanza del Modello e del Codice Etico, nei limiti di applicabilità dei rispettivi precetti e regole ai portatori di interesse esterni al Gruppo.

9.3. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La Società considera la formazione continua un aspetto fondamentale per la crescita dei propri dipendenti e collaboratori. L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la concreta attuazione delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti. Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, etc.).

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una formazione generale, che riguarda tutto il personale dipendente della Società e i collaboratori di primario riferimento. Particolare attenzione sarà dedicata al Sistema Disciplinare in quanto, al fine di disporre di un idoneo Modello, è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio diretta a illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità e l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

L'OdV mantiene un ruolo di impulso e verifica delle attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica, garantendo, in autonomia rispetto alle funzioni aziendali deputate alla gestione delle attività formative, il controllo sull'effettivo svolgimento e sull'adeguatezza dei contenuti dell'attività formativa.

10. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del presente Modello, espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative che importino l'introduzione di nuovi reati nella sfera di responsabilità della Società rispetto a quelli considerati nella presente stesura originaria del Modello;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sulla reale efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello - a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare ai vertici societari ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni societarie competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza e all'Organo Amministrativo.

[FINE DOCUMENTO]