



TORINO NUOVA ECONOMIA S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
EX ART. 6 D. LGS. 231/01**

PARTE GENERALE

Revisione 2 - 2016_Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 maggio 2016

Sommario

1.	Premessa.....	4
2.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.	4
2.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.	4
2.2	Sanzioni.....	13
2.3	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.	14
3.	La costruzione del Modello.	15
4.1	L'individuazione delle aree aziendali a rischio (aree sensibili).....	18
4.	L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di T.N.E.....	20
4.1	Finalità del Modello	20
4.2	Struttura del documento.....	21
4.3	Modifiche ed integrazioni del modello.....	21
5.	L'Organismo di Vigilanza (OdV).....	22
5.1	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	22
5.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	25
5.3	Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.....	27
5.4	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	28
6.	Formazione del personale e diffusione del modello nel contesto aziendale. 29	
6.1	Formazione del personale.....	29
6.2	Informativa a collaboratori esterni.....	29
7.	Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.....	29
7.1	Principi generali.....	30
7.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	30
7.2.1	Impiegati, Operai.	30
7.2.2	Dirigenti.....	32
7.3	Misure nei confronti degli amministratori.....	32
7.4	Misure nei confronti dei Sindaci.....	33
7.5	Misure nei confronti dei collaboratori esterni.	33

Glossario

1. **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/01;
2. **Organismo di Vigilanza:** organismo, interno o all'ente, destinatario del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento;
3. **Codice Etico:** documento formato ed approvato dall'Ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti di "portatori di interessi" qualificati (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.);
4. **Linee Guida:** documenti formati da associazioni o enti rappresentativi di determinate categorie volti a favorire l'applicazione delle disposizioni inerenti la formazione del Modello, (es. Linee Guida Confindustria del 7.03.2002 ed oggetto di un ultimo aggiornamento in data 31.03.2008);
5. **Soggetti in posizione apicale:** 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;
6. **Soggetti sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale;
7. **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
8. **Reati presupposto:** reati tassativamente indicati dal D. Lgs. 231/01 la cui commissione da parte di un soggetto in posizione apicale o di un soggetto ad esso sottoposto può comportare la responsabilità amministrativa dell'ente;
9. **Partner:** controparte contrattuale di **Torino Nuova Economia S.p.A.** quali, ad esempio, consulenti, fornitori, appaltatori, ecc., sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione o vincolo contrattuale;
10. **Aree sensibili:** attività di **Torino Nuova Economia S.p.A.** nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

PARTE GENERALE

1. Premessa

Il presente documento è stato redatto ai sensi ed agli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il Decreto), 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”, al fine di descrivere le procedure e le norme comportamentali che disciplinano l’organizzazione e l’attività di **Torino Nuova Economia S.p.A.** (di seguito T.N.E.), idonee ad evitare la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il presente documento è inoltre ispirato e conforme alle norme di legge, nonché alle Linee Guida ed ai documenti emessi dalle associazioni di categoria.

I destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel presente documento sono gli amministratori, i soci, i membri degli organi sociali, i dipendenti e chiunque (ad es. consulenti, fornitori, appaltatori) operi per conto di T.N.E. in virtù di un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale, eventualmente anche temporaneo, nei limiti dei propri compiti e delle connesse responsabilità.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.

Il Decreto, che ha introdotto la: “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha conseguentemente adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia, prevedendo un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile nella sostanza alla responsabilità

penale), a carico delle persone giuridiche e, più in generale, degli enti anche se privi di personalità giuridica; non sono invece destinatari della presente normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità amministrativa dell'ente si potrà configurare solo per i reati espressamente previsti dal Decreto, anche nell'ipotesi in cui – avendo l'ente la sede principale nello Stato italiano - gli stessi siano stati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La responsabilità amministrativa disciplinata dal Decreto può concorrere, a talune condizioni, con la responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso uno dei reati presupposto, purché il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Più nello specifico, l'ente sarà responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (c.d. **soggetti apicali**);
- b) i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di una delle persone sopra indicate (c.d. **soggetti sottoposti**).

L'applicazione della disciplina prevista dal Decreto comporta, in caso di condanna dell'ente, il pagamento, da parte di quest'ultimo, di una sanzione pecuniaria proporzionata alla gravità del fatto di reato nonché alle capacità patrimoniali del medesimo.

E' altresì prevista la possibilità di applicazione di misure interdittive - anche in

via cautelare – consistenti, ad esempio, nella interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca di licenze o concessioni, nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Come già evidenziato, affinché trovi applicazione la disciplina contenuta nel Decreto, è necessario che il reato sia stato commesso, da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto, nell'interesse o vantaggio dell'ente, intendendosi per interesse il fine in vista del quale il soggetto ha in ipotesi posto essere la condotta illecita, mentre per vantaggio l'oggettiva realizzazione di un profitto direttamente in capo all'ente stesso.

La disciplina sanzionatoria prevista dal Decreto opera esclusivamente con riferimento alla commissione di uno o più dei seguenti reati tassativamente individuati:

I. Artt. 24 e 25 - reati commessi ai danni della Pubblica Amministrazione:

- art. 316 bis c.p. (Malversazione a danno dello Stato)
- art. 316 ter c.p. (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato)
- art. 640 co.2 n. 1 c.p. (Truffa);
- art. 640 bis c.p. (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche)
- art. 640 ter c.p. (Frode informatica)
- art. 317 c.p. (Concussione)
- art. 318 c.p. (Corruzione per l'esercizio della funzione)
- art. 319 c.p. (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)
- art. 319 ter c.p. (Corruzione in atti giudiziari)
- art. 320 c.p. (Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio)
- art. 322 c.p. (Istigazione alla corruzione)
- art. 322 bis c.p. (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o

promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri);

II. Art. 24 bis - delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui ai seguenti articoli del codice penale:

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

III. Art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata:

- art. 416 co.6 c.p. (Associazione a delinquere diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli artt. 600, 601 e 602 c.p.)

- art. 416 c.p. (Associazione a delinquere)
- art. 416 bis c.p. (Associazioni di tipo mafioso anche straniere)
- art. 416 ter c.p. (Scambio elettorale politico-mafioso)
- art. 630 c.p. (Sequestro di persona a scopo di estorsione)
- art. 74 D.P.R. 309/90 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope)
- art. 407 co.2 lett. a) n. 5 c.p.p. (Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da Guerra o tipo da Guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della legge 18.04.1975, n. 110);

IV. Art. 25 bis - reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:

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

falsi);

V. art. 25 bis1 - delitti contro l'industria e il commercio:

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

VI. Art. 25 ter - reati societari:

- art. 2621 c.c. (False comunicazioni sociali);
- art. 2621 bis c.c. (Fatti di lieve entità);
- art. 2622 (False comunicazioni sociali delle società quotate)
- art. 2623 c.c. (Falso in prospetto) [Articolo abrogato dall'[art. 34 l. 28 dicembre 2005, n. 262](#). V. ora [art. 173-bis d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58](#)]
- art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione) [Articolo abrogato dall'[art. 37, comma 34, del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39](#)]
- art. 2625 co.2 c.c. (Impedito controllo)
- art. 2626 c.c. (Indebita restituzione dei conferimenti)
- art. 2627 c.c. (Illegale ripartizione degli utili e delle riserve)
- art. 2628 c.c. (Illecite operazioni su azioni o quote sociali o della società controllante)
- art. 2629 c.c. (Operazioni in pregiudizio dei creditori)

- art. 2629 bis c.c. (Omessa comunicazione del conflitto di interessi)
- art. 2632 c.c. (Formazione fittizia del capitale)
- art. 2633 c.c. (Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori)
- art. 2636 c.c. (Illecita influenza sull'assemblea)
- art. 2637 c.c. (Aggiotaggio)
- art. 2638 co. 1 e 2 c.c. (Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza);

VII. Art. 25 quater - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;

VIII. Art. 25 quater¹ - reati connessi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

IX. Art. 25 quinquies - delitti contro la personalità individuale, quali tra gli altri riduzione o mantenimento in schiavitù e tratta di persone, prostituzione minorile, pornografia minorile, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi;

X. Art. 25 sexies - reati di abuso di mercato, quali l'abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;

XI. Art. 25 septies - reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (590 terzo comma c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

XII. Artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006 n. 146 - reati transnazionali, definiti come quelli puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione sia, pianificazione, direzione o

controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato relativi alle seguenti fattispecie:

- art. 416 c.p. (Associazione per delinquere)
- art. 416 bis c.p. (Associazione di tipo mafioso)
- art. 377 bis c.p. (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)
- art. 378 c.p. (Favoreggiamento personale)
- art. 291 quater D.P.R. 43/73 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri)
- art. 74 D.P.R. 309/90 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope);

XIII. Art. 25 octies: delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui agli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p.;

XIV. art. 25 novies - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, co.1 lett. a-bis) e co. 3, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della Legge 22.04.1941 n. 633);

XV. Art. 25 decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all' art. 377 bis c.p.;

XV. Art. 25 undecies: Reati ambientali:

- art. 452bis c.p. (Inquinamento ambientale);
- art. 452quater c.p. (Disastro ambientale);
- art. art. 452quinquies c.p. (Delitti colposi contro l'ambiente);
- delitti associati aggravati ai sensi dell'art. 452octies c.p.;
- art. 452sexies c.p. (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività);

- art. 727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette)
- art. 733 bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all' interno di un sito protetto)
- art. 137 D.Lgs. 152/2006 (reati in materia di scarichi)
- art. 256 D.Lgs. 152/2006 (reati in materia di gestione dei rifiuti)
- art. 257 D.Lgs. 152/2006 (reati in materia di bonifica dei siti)
- art. 258 D.Lgs. 152/2006 (Violazione obblighi di comunicazione, tenuta dei registri e formulari)
- art. 259 D.Lgs. 152/2006 (Traffico illecito di rifiuti)
- art. 260 D.Lgs. 152/2006 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)
- art. 260 bis D.Lgs. 152/2006 (SISTRI)
- art. 279 D.Lgs. 152/2006 (reati in materia di emissioni)
- L. 150/1992 (reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione)
- L. 549/1993 (impiego di sostanze lesive per l'ozono)
- D.Lgs. 202/2007 (inquinamento provocato da navi)

XVI art. 25 duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) di cui agli artt. 22 co. 12 bis D.Lgs. 286/1998.

Nell'ambito della struttura di T.N.E., all'esito dell'attività di individuazione e analisi delle aree a rischio (*as is analysis*) si è ritenuto che, dei reati attualmente previsti dal Decreto, possano potenzialmente riguardare la Società quelli specificamente individuati nelle singole Sezioni della Parte Speciale.

Resta in ogni caso impregiudicata la possibilità di procedere ad idonea

implementazione del presente Modello di Organizzazione e Gestione qualora, a seguito di periodiche verifiche, si ravvisasse il rischio di commissione di ulteriori reati previsti dal Decreto.

2.2 Sanzioni.

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

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è applicata per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille. Ciascuna quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00.

Le sanzioni interdittive sono: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La confisca ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato e può essere effettuata per equivalente.

La pubblicazione della sentenza, per una sola volta, per estratto o per intero, su uno o più giornali ovvero mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, può essere disposta solo in caso di applicazione di sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare (cioè

anche prima della pronuncia di una sentenza di condanna) qualora sussistano gravi indizi per affermare la responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La scelta delle misura interdittiva da applicare in via cautelare viene effettuata dal Giudice in relazione sia alla specifica idoneità di ciascuna misura rispetto alle concrete esigenze cautelari da soddisfare, sia in proporzione all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente.

2.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto prevede tuttavia la possibilità che l'Ente, nel caso di commissione di uno dei reati presupposto da parte di un soggetto apicale o di un soggetto a questi sottoposto, possa andare esente da responsabilità.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'ente va esente da responsabilità se prova che:

-- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di Organizzazione e Gestione** (di seguito Modello), idoneo a prevenire i reati della medesima specie di quello verificatosi;

-- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un **Organismo di Vigilanza** dell'Ente (di seguito OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

-- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;

-- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità in questione nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto indica i requisiti essenziali per la costruzione del Modello, il quale deve prevedere:

1. un'attività di individuazione dei rischi, ovvero un'analisi del contesto aziendale che consenta di individuare i settori dell'attività più soggetti al rischio di commissione dei reati presupposto;
2. i c.d. "protocolli operativi" per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente, al fine di ridurre efficacemente i coefficienti di rischio di commissione dei reati presupposto;
3. le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato al controllo sul corretto funzionamento del Modello (OdV);
5. un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3. La costruzione del Modello.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e, da ultimo, aggiornate nel mese di marzo 2014 (di seguito Linee Guida) ed il percorso seguito per l'elaborazione del Modello si articola nei seguenti passaggi:

1. Individuazione delle aree a rischio e, cioè, degli ambiti di attività aziendale in

relazione ai quali potrebbero essere commessi i reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2. Predisposizione di un sistema di controllo, con l'adozione di specifici protocolli operativi per la programmazione della formazione ed adozione delle decisioni dell'ente, che consenta una corretta valutazione del sistema interno al medesimo e del suo eventuale adeguamento in termini di capacità a ridurre i rischi identificati.

L'intento dell'adozione di un sistema di riduzione dei rischi comporta la necessità di dover intervenire sia sulla probabilità di accadimento dell'evento, sia sull'impatto che l'evento stesso produce; un risultato ottimale per i fini che ci si propone si potrà realizzare, però, soltanto con una attività continua di monitoraggio e aggiornamento dei protocolli aziendali, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di mutamento dell'assetto aziendale.

Un buon sistema di controllo interno prevede, come componenti più rilevanti:

- codice etico: previsione di specifici principi etici cui ispirare l'attività aziendale e la cui violazione può comportare la possibilità di commissione dei reati presupposto di cui al Decreto;
- sistema organizzativo: sistema che delinea in modo chiaro e comprensibile la ripartizione delle funzioni aziendali tra i vari soggetti responsabili, basato oltre che sulle attribuzioni di responsabilità anche sulla dipendenza gerarchica e sulla descrizione dei compiti;
- procedure manuali ed informatiche: sistemi informativi tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo, anche attraverso la separazione dei compiti dei soggetti che svolgano attività "cruciali" in un processo considerato a rischio. Esempio di separazione di compiti finalizzata al suddetto controllo è rappresentato dall'area della gestione finanziaria, dove il controllo avviene attraverso i consolidati sistemi della pratica amministrativa, con particolare attenzione ai flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali;

- poteri autorizzativi e di firma: assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con indicazione precisa ed inequivoca dei limiti di spesa;
- sistema di controllo di gestione: sistema idoneo a fornire tempestiva informazione in ordine all'insorgenza di eventuali situazioni di criticità;
- comunicazione e formazione al personale: ai fini di un corretto funzionamento del Modello occorre lo svolgimento di un'attività di formazione ai destinatari del medesimo, sia con riferimento al Codice Etico, sia in relazione agli altri elementi quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'attività aziendale. La comunicazione ai destinatari dovrà essere fornita in modo chiaro, efficace e dettagliato.

3. Introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.

4. Individuazione di un Organismo di Vigilanza.

5. Obbligo di fornire informazioni all'OdV, da parte delle funzioni aziendali, e in particolare di quelle individuate come maggiormente "a rischio", sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità comunque riscontrate nell'esercizio della propria attività in ambito aziendale (in quest'ultimo caso l'obbligo deve intendersi esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

Con specifico riferimento ai sistemi di controllo preventivo dei reati previsti dall'art. 25^{septies} del Decreto (omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione dei norme poste a tutela della salute e sicurezza del lavoro), il procedimento di elaborazione del Modello ha necessariamente tenuto conto altresì delle seguenti circostanze:

- a) esistenza di una specifica sezione del Codice Etico riferita a tali reati, quale espressione della politica aziendale, dei principi d'azione e dei risultati cui tende T.N.E. nelle materie afferenti la tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- b) esistenza di una struttura organizzativa che tiene in debita considerazione ogni figura aziendale, dal datore di lavoro al singolo lavoratore, riservando una particolare attenzione altresì ai compiti ed alle funzioni di figure quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico Competente nonché delle specifiche figure riconducibili all'area funzionale della committenza avuto riguardo, nel settore dei cantieri temporanei o mobili, agli adempimenti previsti dal Titolo IV del D.Lgs. n. 81/08, ecc.;
- c) esistenza di un'adeguata attività di formazione ed addestramento finalizzata ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza delle proprie mansioni, anche rispetto all'osservanza del Modello;
- d) corretta comunicazione e coinvolgimento di tutti soggetti presenti in azienda, anche attraverso una consultazione preventiva in merito all'individuazione e valutazione dei rischi e delle relative misure di prevenzione e protezione;
- e) esistenza di una gestione operativa che consente l'integrazione tra i processi aziendali ed il sistema di controllo adottato relativamente ai rischi per la salute e sicurezza del lavoro, in modo tale da consentire la definizione delle modalità di svolgimento in sicurezza delle attività che incidono significativamente sui profili inerenti la salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- f) esistenza di un sistema di monitoraggio della sicurezza, attraverso una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate.

4.1 L'individuazione delle aree aziendali a rischio (aree sensibili)

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti ai fini del Decreto e di adeguamento / integrazione del sistema di controllo esistente è stato condotto

attraverso le seguenti fasi di attività:

- mappatura dei processi a rischio e delle attività sensibili
- individuazione dei rischi potenziali
- ricognizione ed analisi del sistema di controllo preventivo esistente
- adeguamento/integrazione del sistema di controllo esistente

In particolare le aree aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto sono state analizzate identificando le attività sensibili e le funzioni aziendali nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi, anche nella forma del tentativo, i reati presupposto.

Si è inoltre provveduto ad evidenziare come le fattispecie di reati rilevanti ai sensi del Decreto potrebbero essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la T.N.E.

Sulla base della mappatura delle aree aziendali a rischio è stata condotta l'analisi del sistema di controllo preventivo esistente sull'adeguatezza a prevenire ed individuare comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Nello specifico le aree sensibili sono state valutate rispetto al sistema dei presidi e controlli esistenti per evidenziare le eventuali lacune e, del caso, individuare e fornire le opportune correzioni ed integrazioni.

Da ultimo sono state pertanto valutate e integrate le procedure gestionali nonché i Regolamenti esistenti con specifico riferimento alle tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto e all'esigenza di tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgenza di eventuali situazioni di criticità.

Ciò premesso, quanto alla concreta individuazione sia delle aree di attività aziendale e dei relativi processi sensibili che, per il loro contenuto e per la loro tipologia, sono state considerate maggiormente a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto sia delle funzioni/figure connesse con lo svolgimento delle attività aziendali considerate a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, si rinvia nel dettaglio alle singole Sezioni della Parte Speciale del Modello.

4. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di T.N.E.

T.N.E., al fine di assicurare sempre maggiori condizioni di correttezza e di trasparenza nella realizzazione delle attività aziendali ha ritenuto opportuno avviare ogni utile iniziativa per l'adozione del Modello, applicato con riferimento ai reati presupposto come individuati nelle singole Sezioni della Parte Speciale.

Tale iniziativa, unitamente alla predisposizione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che la realizzazione del Modello - che rimane pur sempre un elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti di T.N.E. e di tutti gli altri soggetti che con la medesima intrattengano un qualsivoglia rapporto, affinché possano assumere sempre, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari.

Il Modello predisposto da T.N.E. si fonda su procedure ed attività di controllo così articolate:

1. un Codice Etico, che fissa linee di orientamento generali e procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
2. la predisposizione di una struttura organizzativa che, tenuto conto della specifica realtà aziendale, garantisca una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed il controllo dei comportamenti posti in essere;
3. l'attribuzione all'OdV del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

4.1 Finalità del Modello

Mediante l'adozione del presente Modello T.N.E. si propone di predisporre

idonee iniziative di prevenzione e controllo finalizzate alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali, nonché di determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di T.N.E. 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 ed amministrativo, applicabili non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda.

Con l'adozione del presente Modello, T.N.E. ribadisce di non tollerare comportamenti illeciti - di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità - in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'attività della Società si ispira.

4.2 Struttura del documento.

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole Sezioni della "Parte Speciale" predisposte per le diverse specifiche fattispecie di reato ritenute di più probabile commissione nell'ambito aziendale.

Nella parte generale, dopo un richiamo ai principi del "Decreto", vengono illustrate le componenti essenziali del modello con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

4.3 Modifiche ed integrazioni del modello.

Il presente Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto. Pertanto, così come la sua adozione, anche le successive modifiche ed integrazioni sono attribuite alla competenza del Consiglio di Amministrazione di T.N.E.

In particolare, sono demandati al Consiglio di Amministrazione l'integrazione e l'aggiornamento del presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative all'adozione di eventuali nuove procedure per tutte quelle aree aziendali per le quali si dovesse ritenere sussistente il rischio di commissione dei reati contenuti nel Decreto, anche in considerazione di ulteriori modifiche normative che dovessero introdurre, nell'ambito di applicabilità della presente disciplina, nuove fattispecie di reato.

In ogni caso, T.N.E. potrà apportare, mediante specifica delibera del Consiglio di Amministrazione, ogni necessaria modifica al Modello che riterrà opportuna, anche a seguito di eventuali comunicazioni in tal senso da parte dell'OdV.

5. L'Organismo di Vigilanza (OdV).

5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b) del "Decreto", l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza deve necessariamente essere dotato delle seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza;**
- professionalità ed onorabilità;**
- continuità d'azione.**

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Onde garantire un corretto ed efficace adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo previsti, la composizione dell'OdV dovrà necessariamente essere modulata in base alla complessità organizzativa dell'ente, potendo essere

mono o plurisoggettivo, composto da soggetti interni e/o esterni all'ente.

L'OdV ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è del tutto indipendente e separato dagli altri settori e organi della società: si colloca come organo interno dell'ente di cui fa parte, in rapporto diretto con il Consiglio di Amministrazione ed ha come referente ordinario l'Amministratore Delegato.

Le modalità di retribuzione dell'OdV sono fissate nel contratto stipulato con la società e non possono contemplare premi o altra sorta di corrispettivi variabili.

L'attività dell'OdV deve essere caratterizzata da **autonomia** intesa nel senso di autonomia decisionale che si esprime nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione e nel pieno esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle proprie funzioni. L'OdV deve quindi essere estraneo ad ogni forma di pressione ed interferenza da parte dei vertici operativi, né deve essere coinvolto nelle attività operative e gestorie della Società.

In relazione all'**indipendenza**, è richiesto che l'OdV sia del tutto estraneo a qualsivoglia forma di soggezione nei confronti dei soggetti apicali operanti in T.N.E.

La **professionalità** dell'OdV è da intendersi nel senso che il componente dell'Organismo di Vigilanza è individuato tra soggetti con professionalità adeguata in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza, ad integrazione delle proprie competenze, potrà, se lo riterrà opportuno, ricorrere all'ausilio di professionisti esterni.

Con riferimento alla **continuità d'azione**, è prevista una specifica disciplina inerente la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi.

Quanto **all'onorabilità**, rappresentano ipotesi di incompatibilità originaria con l'assunzione della funzione di componente dell'OdV:

a) insorgenza di un rapporto di parentela e/o di affinità entro il secondo grado o di un rapporto di affari con uno qualunque dei soggetti sottoposti al suo controllo ovvero insorgenza di interessi comuni con gli stessi ovvero di interessi in contrasto con loro;

b) insorgenza di altro genere di incarico o di qualsivoglia altro rapporto (di consulenza, di rappresentanza, di gestione, di direzione etc.) con società in concorrenza con T.N.E.;

c) dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento ovvero sentenza di condanna e/o di applicazione pena su richiesta delle parti, anche non definitiva, per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico ovvero che comporti comunque l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte nonché l'incapacità di contrattare con la P.A. dei membri dello stesso.

Le ipotesi di revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione sono:

1. reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività anche con riferimento ai doveri di aggiornamento del Modello;

2. irrogazione di sanzioni interdittive alla società a causa di inattività dell'OdV e/o di inadeguatezza del Modello;

3. mancato aggiornamento e adeguamento del Modello in caso di sua violazione da parte di soggetti obbligati ad osservarlo.

Costituiscono altresì ipotesi di revoca i casi di cui alle lettere a), b) e c) sopra richiamate.

L'OdV può sempre partecipare alle sedute del C.d.A. per formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare le domande che reputi necessarie all'adempimento dei propri compiti.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

I compiti dell'OdV consistono in generale nel:

a. vigilare sull'effettività del modello, verificando che i comportamenti concreti, posti in essere dai soggetti tenuti alla sua osservanza, siano coerenti con il Modello stesso. L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza sull'effettività del Modello, deve altresì monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso, predisponendo di conseguenza la necessaria documentazione interna, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti;

b. vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di omicidio colposo – lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

c. curare il necessario aggiornamento e/o integrazione del Modello;

d. assicurare idonea attività di follow up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In ogni caso dovrà essere fornita evidenza documentale dell'attività posta in essere dall'OdV, sia essa di vigilanza o di natura consultiva.

Tutti gli Amministratori, i Dirigenti e i dipendenti di T.N.E. devono collaborare con l'Organismo di Vigilanza.

Il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, anche per il tramite di apposite figure specificamente individuate nelle singole Sezioni della Parte Speciale del presente Modello, dovranno segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di commissione di un reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte e non anonime.

In particolare, nell'espletamento dei compiti di vigilanza, l'OdV dovrà:

1. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello e i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione da produrre in sede di *reporting* agli organi deputati;
2. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
3. condurre le necessarie indagini interne onde accertare l'effettiva realizzazione di violazioni delle prescrizioni del presente Modello su segnalazione effettuata all'OdV o rilevate nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
4. verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal "Decreto" provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

5.3 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.

L'OdV svolge attività di *reporting* periodico (con cadenza almeno semestrale) nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, relazionando sull'attività svolta e sulle eventuali problematiche (con indicazione dei miglioramenti da apportare) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Resta fermo il dovere per l'OdV, in ogni circostanza in cui esso lo ritenga necessario o comunque opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa in esame, di indirizzare comunicazioni agli organi sociali competenti.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere conservate dall'OdV e dagli organi di volta in volta interessati. Il Collegio Sindacale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato di T.N.E. hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, in base alle procedure previste, può chiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve altresì coordinare la propria attività con il "RUP – Responsabile dei Lavori" in ordine alla reportistica periodica in materia di salute e sicurezza del

lavoro.

5.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Sezioni della Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, eventuali informazioni attinenti una mancata attuazione del Modello nonché:

1. la variazione dell'assetto societario;
2. il sistema di deleghe adottato nonché le modifiche apportate allo stesso;
3. i 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 le ipotesi contravvenzionali o delittuose previste dagli articoli 24 e seguenti del "Decreto", salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
4. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal "Decreto";
5. acquisizione di nuove Società, unità produttive e/o sedi amministrative;
6. situazioni che impongano la rielaborazione del Documento di valutazione del rischio, previste dalla legge o dal sistema di gestione aziendale;
7. i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del "Decreto";
8. le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV riceve altresì copia della reportistica periodica in materia di salute e

sicurezza sul lavoro, predisposta dalle competenti funzioni aziendali.

6. Formazione del personale e diffusione del modello nel contesto aziendale.

6.1 Formazione del personale.

T.N.E. promuove la corretta conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti ad osservarli e a contribuire alla loro attuazione.

La formazione del personale, finalizzata alla diffusione del Modello e della normativa di cui al “Decreto” è modulata diversamente in considerazione dei destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, del ruolo e delle funzioni esercitate da ciascun destinatario nell’ambito dell’assetto societario e comunque nel pieno rispetto degli adempimenti previsti in tema di informazione e formazione dalle norme sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

6.2 Informativa a collaboratori esterni.

T.N.E. promuove la conoscenza e l’osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che T.N.E. ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società e delle quali verrà richiesta esplicita accettazione.

7. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

7.1 Principi generali.

In conformità alla legislazione applicabile, T.N.E. informa i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione e Gestione.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio nel caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione nonché nel Codice Etico, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del "Decreto" prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello impone regole di condotta che sono fatte proprie da T.N.E. in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano integrare.

Il procedimento disciplinare viene avviato, secondo quanto previsto dai CCNL e dalle procedure aziendali e in conformità alla normativa vigente, anche su impulso dell'OdV che abbia riscontrato, nell'esercizio delle sue funzioni di controllo e vigilanza, una possibile violazione del Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità in ordine ad infrazioni delle modalità di comportamento previste dal Modello e/o dal Codice Etico e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel rispetto della normativa vigente oltreché della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.

7.2.1 Impiegati, Operai.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei principi

stabiliti nel Codice Etico, delle regole previste nel presente Modello, delle “procedure” ed eventuali “istruzioni di lavoro” di cui alle singole Sezioni della Parte Speciale del Modello nonché la violazione degli obblighi previsti dall’art. 20 del D.LGS. n. 81/08, sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Nel rispetto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza tra violazioni commesse e sanzioni di cui al vigente Contratto Collettivo Nazionale Settore Commercio – Terziario Distribuzione e Servizi ed in conformità alle procedure di cui all’articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, sono previste le seguenti sanzioni:

1. biasimo inflitto verbalmente;
2. biasimo inflitto per iscritto;
3. multa in misura non eccedente l’importo di quattro ore della normale retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni
5. licenziamento disciplinare senza preavviso.

Fermi restando gli obblighi derivanti dallo Statuto dei Lavoratori nonché dal CCNL di riferimento e fatte salve le violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico, i comportamenti sanzionabili ai sensi del Modello sono:

- a) violazione di procedure interne e/o eventuali istruzioni di lavoro previste o richiamate dal presente Modello quali: non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all’OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli prescritti;
- b) adozione, nell’espletamento delle attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti in palese violazione delle prescrizioni previste dal presente Modello o dalle procedure da esso richiamate, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto.

Nella comminazione e commisurazione della sanzione, nonché nella

determinazione dell'importo dell'eventuale risarcimento del danno - ritenuto che le condotte poste in essere in violazione delle disposizioni previste dal presente Modello e dalle procedure e/o eventuali istruzioni di lavoro costituiscono infrazione disciplinare ai sensi del CCNL di riferimento e, in particolare, inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle disposizioni normative ed aziendali emanate a tale scopo - dovrà tenersi conto:

- del livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- dell'intenzionalità o del grado di colpa riferibile al comportamento posto in essere, nonché della gravità del medesimo;
- dell'entità del danno o del pericolo cagionati dalla violazione alla Società, ai dipendenti e/o a soggetti terzi con i quali la Società medesima instauri un rapporto giuridico;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

Per tutto ciò che concerne, nello specifico, la procedura di contestazione, si rimanda integralmente all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed alla disciplina contenuta nel Contratto Collettivo di riferimento sopra richiamato.

7.2.2 Dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o dei principi enunciati nel Codice Etico, attraverso un comportamento non conforme agli stessi, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura più idonea in conformità a quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

7.3 Misure nei confronti degli amministratori.

Nel caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'OdV ne informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali sono tenuti a prendere i

provvedimenti ritenuti più opportuni, tra cui l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.4 Misure nei confronti dei Sindaci.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali adottano i provvedimenti più opportuni tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partners in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, ad opera di opportune clausole espressamente individuate, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno cagionato a T.N.E.

T.N.E. prevede l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi con terzi di specifiche clausole contrattuali che contemplino anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla società dall'applicazione delle misure previste dal Decreto.