



Modello di organizzazione e di gestione

redatto ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante "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"

Parte generale

Verificato da:	Approvato da:
ODV	CDA
--	--

Registro delle modifiche

<i>Versione</i>	<i>Descrizione Modifica</i>	<i>Data</i>
1.0	Prima emissione	01/02/2023
1.1	Trasformazione in S.p.A. e adeguamento al d.lgs.24/2023	19/12/2023

**Sommario**

1	Presentazione della società	4
2	Oggetto sociale.....	4
3	Governance e assetto organizzativo	5
4	L'integrazione tra il MOG 231 ed i sistemi di gestione adottati da Technis Blu S.p.A. a fini preventivi.....	6
4.1	Il ruolo delle certificazioni e presidi 231	7
5	La disciplina del decreto legislativo n.231 del 2001.....	8
5.1	Principi generali.....	8
5.2	I reati presupposto	9
5.3	Il presupposto della punibilità dell'ente.....	9
5.4	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente	11
5.4.1	Primo profilo soggettivo: reato commesso da un soggetto posto in posizione apicale	11
5.4.2	Il contenuto del Modello organizzativo di gestione e controllo a fini esimenti	12
5.4.3	Segnalazione degli illeciti e la policy di Technis Blu S.p.A.	13
5.5	Secondo profilo soggettivo: reato commesso da soggetti "sottoposti".	14
5.6	L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto	16
6	Il fenomeno del gruppo di società e l'applicazione del d.lgs.231/01	19
6.1	Responsabilità della controllata per i reati commessi da soggetti appartenenti alla capogruppo	20
6.2	Responsabilità della controllante per i reati commessi da soggetti appartenenti alla organizzazione della controllata	21
6.3	I modelli organizzativi nell'ambito dei gruppi.....	21
7	Il Progetto 231 di Technis Blu S.p.A.....	22
7.1	Obiettivi e finalità	22
7.2	Elementi fondamentali del Modello.....	22
7.3	Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare.....	23
7.4	Il ruolo delle Linee guida di Confindustria e l'applicazione delle norme nella costruzione del Modello	24
7.5	La costruzione del MOG 231	25
8	Organismo di Vigilanza	27
8.1	I requisiti	27
8.2	Composizione e individuazione.....	28
8.3	Nomina dell'OdV di Technis Blu S.p.A.	28
8.4	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	28



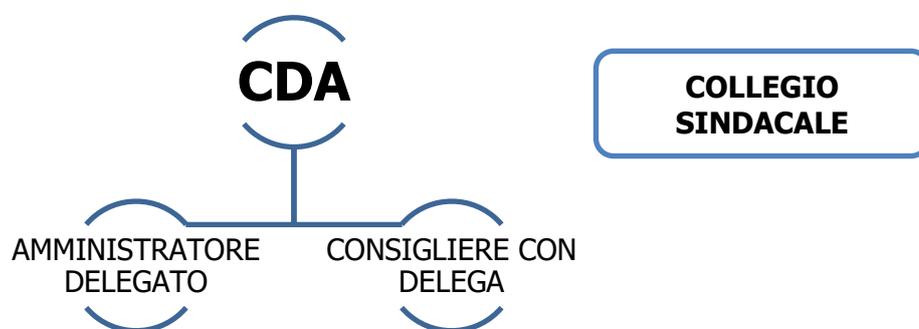
8.5	Durata in carica, decadenza e revoca	30
8.6	Flussi informativi dell'ODV nei confronti del vertice societario	30
8.7	Budget	31
9	Destinatari del Modello	32
10	Il sistema sanzionatorio 231	32
10.1	Violazione del Modello.....	33
10.2	Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo	33
10.3	Misure nei confronti degli Organi di controllo	34
10.4	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	34
10.5	Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società 34	
11	Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello	34
11.1	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello	34
11.2	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio... 34	
12	Informazione, formazione ed aggiornamento	35



1 Presentazione della società

Technis Blu S.p.A. (d'ora in avanti, "Società") opera sul mercato IT da oltre venti anni in settori specifici quali: la consulenza ed *assessment* sui processi dei Clienti, la realizzazione di progetti SAP, la progettazione e la realizzazione di sistemi informativi complessi, la consulenza specialistica su piattaforme *hardware* e *software*, la consulenza nell'ambito della sicurezza e delle norme ad essa collegate, la gestione e il supporto sistemistico di sistemi informativi. L'elevato skill delle risorse e le competenze hanno portato la Var Group S.p.A. ad entrare nella compagine societaria ad inizio del 2009 e successivamente, nel 2012, all'ingresso del capitale come socio di maggioranza la Infordata S.p.A.

Con sede legale fissata in Roma (RM), la Società adotta un sistema di amministrazione e controllo tradizionale, basato su:



2 Oggetto sociale

La Società svolge le sue operazioni sul territorio nazionale, se richiesto anche all'estero, ed opera principalmente nei settori: servizi, pubblica amministrazione, spazio, trasporti, industria, sanità e finanza ecc. La sua missione è dare consulenza e supporto al cliente nel governare la complessità delle nuove architetture informatiche, controllando la dinamica dell'innovazione tecnologica e dei processi operativi, razionalizzando le metodologie di analisi, progettazione, realizzazione e test del *software*, erogando servizi di consulenza sui processi da implementare e nella gestione delle infrastrutture e servizi di valutazione della sicurezza informatica.

Il *core business* aziendale è organizzato nelle seguenti *Business Unit*:

- Area SAP-ERP;
- Area SD&B (Software Development & Business);
- Area Green (avviata a fine 2020);
- Area Cyber Security:
 - Laboratorio per la valutazione della sicurezza (LVS) - accreditato OCSI;
 - Laboratorio di prova VA/PT – accreditato Accredia per le prova di VA previste dallo schema Accredia.

In particolare la Società dispone di competenze specifiche per la progettazione e realizzazione di:

- Consulenza sui processi, studi di fattibilità e Integrazione sistemi;

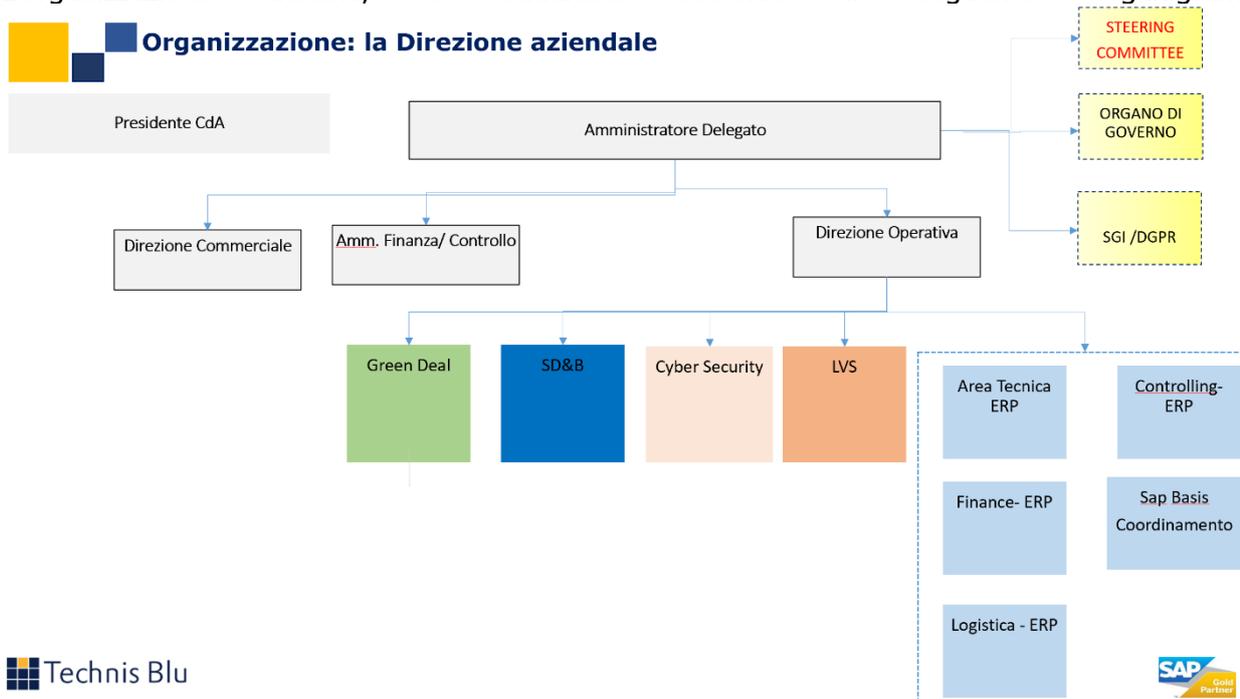
- Outsourcing;
- Ergonomia, usabilità, sicurezza e testing del software;
- Attività nell'ambito della sicurezza (Vulnerability Assessment e Penetration Test);
- Sottosistemi di ambiente: reti, DBMS, sicurezza;
- Sviluppo software nelle aree SAP-ERP e SD&B;
- Implementazione di sistemi gestionali integrati, in particolare SAP, formazione relativa alle piattaforme utilizzate ed ai sistemi realizzati;
- Service desk e supporto sistemistico con applicativi vari;
- Application Management ERP SAP;
- Valutazione di prodotti sistemi secondo le norme ISO15408 e ISO18045;
- Vendita di prodotti hardware e software;
- Temi di sostenibilità.

3 Governance e assetto organizzativo

Aderendo alla strategia del Gruppo Infordata di cui la Società fa parte, si ritiene che l'adozione di un sistema di gestione possa contribuire a garantire il più alto livello di servizio/prodotto e la massima garanzia di affidabilità per tutte le parti interessate.

In ragione di ciò, in ossequio anche ai principi normativi in tema di gestione societaria, la Società ha inteso adottare un Sistema di Gestione Integrato o "SGI", in modo da distribuire su vari organi e funzioni interne porzioni di *business* che, opportunamente governate (anche a livello gestionale attraverso l'adesione a sistemi di certificazione rilasciati da enti riconosciuti a livello internazionale), contribuiscono al raggiungimento dello scopo sociale.

L'organizzazione interna, è suddivisa secondo il seguente organigramma:





La Società ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione, che garantiscono il suo funzionamento:

- Statuto Sociale;
- Sistema di deleghe e procure;
- Struttura gerarchico-funzionale (organigramma);
- Autorità di Governo della Sostenibilità Ambientale;
- Codice etico di Gruppo Infordata – CEG;
- Codice etico e di comportamento Technis Blu S.p.A.;
- Modello organizzativo di gestione e controllo ai sensi del d.lgs.231/01;
- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- Sistema di gestione segnalazioni Whistleblowing – PGSW;
- Adozione di un sistema disciplinare 231;
- Adesione a schemi di certificazione;
- Definizione di un Sistema di Gestione Integrato – SGI;
- Adesione ad un Sistema di Gestione Integrato di Gruppo – SGIG;
- Definizione di procedure interne operative;
- Programmazione di audit sul Sistema di Gestione Integrato – SGI;
- Formazione delle risorse;
- Adozione di sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

4 L'integrazione tra il MOG 231 ed i sistemi di gestione adottati da Technis Blu S.p.A. a fini preventivi

La Società adotta una politica di prevenzione del rischio reato, che poggia integralmente sull'integrazione ed interazione tra i sistemi gestionali interni adottati ed il MOG 231.

Il SGI adottato dalla Società è costituito da vari elementi tra loro correlati: politiche, obiettivi, processi, risorse, per raggiungere gli obiettivi che si è data, consapevole della necessità di coinvolgere tutti questi aspetti umani e organizzativi. Esso, inoltre, è unificato alle norme sviluppate a livello di Gruppo da parte del SGIG, creandosi un parallelo ed ulteriore strumento gestionale atto a regolamentare la gestione organizzativa. Entrambi vengono recepiti all'interno del MOG 231 adottato attraverso un principio di massima integrazione, al fine di permettere alla Società di dimostrare l'efficacia della propria capacità organizzativa in ottica preventiva, in risposta ad eventuali posizioni di rischio cui la Società possa trovarsi esposta nel raggiungimento dei propri obiettivi di impresa.

Ai fini organizzativi, la politica di prevenzione del rischio reato adottata dalla Società con il MOG231, si combina, per le parti rilevanti, con le scelte strategiche della Società che:

- stabilisce, implementa, attua, monitora, riesamina, mantiene e migliora in modo continuo il proprio SGI;



- si dota di un sistema di valutazione e trattamento dei rischi e delle opportunità adatti alle proprie necessità e specificatamente:
 - per il SGSI allo scopo di preservare i requisiti di Integrità, Riservatezza e Disponibilità;
 - o per il SGA le conseguenze positive e/o negative nei confronti dell'ambiente esterno;
 - per il SGS gli impatti sul servizio e sul cliente;
 - per il SGQ relativamente all'analisi degli impatti a livello Enterprise.
- dimostra la sua capacità di fornire costantemente prodotti e servizi che soddisfino i requisiti del cliente/servizio e, dove applicabili, quelli legali e normativi;
- persegue la soddisfazione del cliente attraverso l'effettiva applicazione del SGI;
- si dota di opportuni processi di misurazione e cambiamento;
- dimostra un approccio sistematico alla gestione ambientale al fine di creare le condizioni per contribuire ad uno sviluppo sostenibile da un punto di vista ambientale
- definisce e rende pubblici i propri principi etici e di comportamento mediante la pubblicazione del Codice Etico;
- partecipa al processo di unificazione di un sistema unico di certificazione di Gruppo mantenendo le sue specifiche peculiarità.

Questo Sistema racchiude un Sistema di Gestione Qualità o "SGQ", un Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni, o "SGSI", un Sistema di Gestione Ambientale, o "SGA" e un Sistema di Gestione del Servizio, o "SGS".



Per la propria efficacia organizzativa, tanto il SGI quanto il SGIG, quindi, sono da considerarsi quali ulteriori presidi posti in essere dalla Società al fine di segmentare le funzioni e responsabilizzare le risorse, in linea con le politiche di legalità impresse anche attraverso l'adozione del Codice Etico e di Comportamento.

4.1 Il ruolo delle certificazioni e presidi 231

La Società al fine di garantire il più alto livello di servizio/prodotto e la massima garanzia di affidabilità per tutte le parti interessate, ha deciso di operare in osservanza dei requisiti dei seguenti schemi di certificazione:



- **UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 Information Technology – Security Techniques Information Security Management Systems – Requirements;**
- **UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di gestione qualità – Requisiti;**
- **UNI CEI ISO/IEC 20000-1:2018 Gestione del Servizio (Parte 1: Requisiti per un sistema di gestione del servizio);**
- **UNI EN ISO 14001:2015 Sistemi di Gestione Ambientale.**

Attraverso il SGI e il SGIG, la Società detiene un apparato normativo interno che, in tutt'uno con le certificazioni acquisite, implementano il MOG231 il quale, tramite i presidi di controllo definiti nelle parti speciali e i protocolli comportamentali, si integra con esso, elevando gli standard di controllo interno verso la conformità normativa voluta dal d.lgs.231/01.

Il ruolo delle certificazioni o dell'adesione volontaria alle norme tecniche internazionali, quali, ad esempio, ISO, ISO/IEC, oppure, a livello nazionale, quelle sviluppate dall'UNI/CEI, assumono per la Società un alto valore regolamentare interno poiché è ritenuto che le stesse forniscano le direttive cui conformarsi affinché i processi decisionali siano seguiti su regole certe e, pertanto, non frutto di personalismi o esperienze pregresse.

Allo stesso tempo, in linea anche con gli intendimenti giurisprudenziali, l'adesione volontaria a tali norme, seppur costante e quotidiana fonte di ispirazione operativa, non può esser considerata quale una risorsa di deresponsabilizzazione sui ruoli e sui processi. È da condividere, invece, il ruolo organizzativo di tali norme, che rappresentano una metodologia condivisa per ottimizzare le performance nell'ottica comune.

Questo significa che, nell'ambito dell'assetto organizzativo dettato con l'adozione del MOG231, strumentale alla prevenzione di condotte tipiche di natura sostanzialmente penale cagionate da un difetto organizzativo, l'adesione a tali schemi alimenta una consapevolezza maggiore ed una padronanza nei processi aziendali, tale da guidare le risorse della Società verso condotte cui conformarsi. L'effetto e l'utilità operativa riconosciuta dal vertice societario, attraverso anche le certificazioni, è quello di diffondere metodologie operative che non lasciano spazio a valutazioni o ad azioni che si discostino da quanto impresso nelle procedure aziendali, onde addivenire ad una gestione organizzata che possa evitare di esporre la Società a perdite o situazioni di rischio.

5 La disciplina del decreto legislativo n.231 del 2001

5.1 Principi generali

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo n.231 (di seguito denominato "Decreto"), con il quale il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, introducendo un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc.) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi,



- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato: la previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

5.2 I reati presupposto

Il Decreto prevede un elenco tassativo di illeciti che, al fine di contrastare i fenomeni delittuosi d'impresa, annovera differenti famiglie di reati.

Vengono d'appresso elencati i c.d. "reati presupposto" della responsabilità amministrativa ex 231:

Art.24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
Art.24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
Art.24-ter. Delitti di criminalità organizzata;
Art.25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
Art.25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
Art.25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio;
Art.25-ter. Reati societari;
Art.25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
Art.25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
Art.25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale;
Art.25-sexies. Abusi di mercato;
Art.25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
Art.25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
Art.25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
Art.25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
Art.25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
Art.25-undecies. Reati ambientali;
Art.25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
Art.25-terdecies. Razzismo e xenofobia;
Art.25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
Art.25-quinquiesdecies. Reati tributari;
Art.25-sexiesdecies. Contrabbando;
Art.25-septiesdecies. Delitti contro il patrimonio culturale;
Art.25-duodevicies. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
Art.26. Delitti tentati.

5.3 Il presupposto della punibilità dell'ente

Il Decreto si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica; non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.



Fermo restando il principio normativo in base al quale la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia, i criteri di imputazione del fatto-reato all'ente, si ritrovano nell'art.5 del Decreto.

Art.5 - Responsabilità dell'ente

Co.1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Co.2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

APICALI

La **lett.a)**, guarda ai vertici societari, ovvero, a quelle 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.

SOTTOPOSTI

La **lett.b)**, guarda a coloro i quali siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in precedenza indicati.

Il legislatore ha valutato un criterio su cui possa fondarsi la responsabilità dell'ente, ossia "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*".

La prova della ricorrenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente, appare quale punto di partenza per la rimproverabilità della condotta derivante da reato. Per l'individuazione delle nozioni di "interesse" e di "vantaggio", la nota pronuncia a Sezioni Unite n.38343 del 24/04/2014, P.G., R.C., Espenhahn e altri, Rv. 261114-01 e 261115-01, meglio nota come Sentenza ThyssenKrupp, definisce che tali criteri sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

In tema di responsabilità da reato degli enti derivante da reati colposi di evento, invece, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nel d.lgs.231 del 2001, art.5, all'interesse o al vantaggio, devono essere riferiti alla condotta e non all'evento. Interesse e vantaggio non costituiscono un'endiadi, essendo concetti giuridicamente diversi e potendosi ipotizzare un interesse prefigurato come discendente da un indebito arricchimento e magari non realizzato e, invece, un vantaggio obiettivamente conseguito tramite la commissione di un reato.

Infine, l'ente non risponde se le persone indicate nel co.1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.



5.4 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

5.4.1 Primo profilo soggettivo: reato commesso da un soggetto posto in posizione apicale

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non risponde del reato commesso da tale soggetto nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* (di seguito denominato "Modello" o "MOG").

Orbene, il Legislatore, qualora l'ente venga tratto a giudizio per rispondere, in sede penale, di un reato presupposto derivante da fatto altrui, al fine di mandare esente lo stesso dalla responsabilità amministrativa ex d.lgs.231/01, impone il verificarsi di determinate condizioni. La verificabilità di tutte le condizioni imposte all'art.6 del Decreto, rappresentano il grado di responsabilizzazione del vertice societario nel dotare l'ente di una chiara politica organizzativa improntata sul rispetto della legalità.

Trattasi, invero, di una espressione tipica del portato normativo del decreto che prevede, appunto, la dimostrazione di una assenza di *"colpa organizzativa"* e, quindi, la definizione di un assetto interno basato su elementi idonei ad evitare il verificarsi di eventi delittuosi, *"presupposto"* della responsabilità amministrativa dell'ente.

Nel perimetro della verificabilità dell'efficacia della politica preventiva assunta dall'ente, il Legislatore ha voluto calibrare l'onere probatorio, a seconda che il reato fosse stato commesso *"nell'interesse o a vantaggio dell'ente"* da quei soggetti che rivestono posizioni c.d. di *"apicali"* o di *"sottoposti"*.

Art.6 - Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

Co.1: Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

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

Se, quindi, il reato è stato commesso da soggetti *"apicali"*, vige il principio in base al quale grava sulla pubblica accusa l'onere di dimostrare l'esistenza dell'illecito dell'ente, mentre a quest'ultimo incombe l'onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi l'ente.

L'efficacia esimente e, quindi, la possibilità per l'ente di veder esclusa la responsabilità amministrativa derivante da reato per fatto altrui, passa in prima istanza attraverso la prova dell'adozione ed efficace attuazione del MOG idoneo.

A tale prima condizione devono seguire:

- l'affidamento e il riconoscimento di poteri di vigilanza e controllo ad un organismo dell'ente che entrerà a pieno titolo tra i vertici aziendali, a cui la legge attribuisce un ruolo di particolare



- importanza affianco al vertice amministrativo – di *staff* – nel corso dell’attuazione, monitoraggio e aggiornamento del MOG 231: l’Organismo di Vigilanza o OdV;
- la prova che il reato è stato commesso perché risultato dell’elusione delle prescrizioni imposte dal MOG da parte degli apicali, ovvero sia un atteggiamento che, al pari di una frode, deve consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola, ovvero di aggiramento di una norma imperativa non essendo sufficiente, invece, la semplice violazione della stessa;
 - la prova che l’OdV sia stato efficace nella sua azione di vigilanza e controllo, nell’applicazione di quanto prescritto nel MOG all’interno dell’ente.

5.4.2 Il contenuto del Modello organizzativo di gestione e controllo a fini esimenti

Una volta adottato il MOG, esso deve rispondere a determinate esigenze:

Co.2: In relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Tali requisiti, sopperiscono appunto all’esigenza di manifestare la politica organizzativa dell’ente, cioè come lo stesso intende governare il rischio che nell’ambito della sua struttura possano esser commessi determinati reati e, qualora commessi, l’ente possa trarne un interesse o un vantaggio.

Il MOG della Società è stato elaborato seguendo quanto imposto dall’art.6, co.2 e co.2-bis del Decreto, come meglio descritto nel paragrafo dedicato al Progetto 231, tenendo in debito conto di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria - Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, Ult. Ed. -, il *Co So Report Framework*, la norma UNI-ISO 31000:2018 in tema di Linee guida per la gestione del rischio e di quelle adottate dalla Società su cui si basa il SGI.

Sono, pertanto, state effettuate delle azioni che hanno coinvolto tutti i livelli della Società, al fine di soddisfare quanto richiesto a livello normativo che hanno portato:

- ad attività di audit tese all’individuazione delle aree a rischio ove potenzialmente potessero esser commessi reati;
- ad una armonizzazione dei processi interni in linea con un’accresciuta consapevolezza in termini di prevenzione del reato presupposto, tramite rafforzamento degli stessi mediante protocolli di condotta previsti nelle singole sezioni di Parte Speciale;
- alla definizione di prerogative nell’uso degli strumenti e flussi finanziari;



- all'apertura di un canale informativo verso l'OdV caratterizzato da flussi idonei a presidiare le fonti di rischio, in grado, altresì, di coinvolgere tale organo nella costante applicazione interna del MOG all'indirizzo: **odv_tb@technisblu.it**;
- all'apertura del canale attraverso cui far migrare le segnalazioni *whistleblowing*;
- all'adeguamento del Codice Etico alle previsioni di cui al Decreto;
- al rafforzamento del sistema disciplinare interno, che vede oggi anche il MOG di Technis Blu S.p.A. quale ulteriore fonte normativa disciplinare e regolamentare, che si affianca a quello nazionale.

5.4.3 Segnalazione degli illeciti e la policy di Technis Blu S.p.A.

Con il d.lgs.24/2023 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", Technis Blu S.p.A. ha adeguato il proprio assetto gestionale deputato alla ricezione delle segnalazioni di illecito, c.d. "*whistleblowing*".

La Società, previa attivazione del nuovo canale di segnalazione interno per ricevere segnalazioni scritte, si è dotata di un nuovo assetto di *governance* nonché di nuove procedure atte a definire il proprio sistema di gestione delle segnalazioni. Tutta la documentazione riferibile a tale sistema di gestione è parte integrante del presente MOG 231, ed è codificata con il codice PGSW e definisce, oltre agli aspetti gestionali, le modalità tramite cui i soggetti legittimati dalla legge possono inoltrare segnalazioni ed esser garantito loro tale diritto.

Cosa è possibile segnalare.

Collegandosi al sito <https://www.technisblu.it/it/>, nella sezione dedicata è possibile effettuare segnalazioni di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria intrattiene un rapporto giuridico lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, relativamente a:

- reati presupposto, ai sensi del d.lgs.231/01;
- violazioni del MOG 231 di Technis Blu S.p.A.;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs.24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, relativi a specifici settori;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse



ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nel decreto.

L'elenco è da considerarsi tassativo.

In via alternativa e nel rispetto delle condizioni imposte dal d.lgs.24/2023, la persona segnalante possono ricorrere al canale esterno di segnalazione attivato e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), collegandosi al sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> e seguire le istruzioni di compilazione del modulo predisposto dall'Autorità.

La persona segnalante, inoltre, può effettuare una divulgazione pubblica, qualora ne ricorrano le condizioni previste dalla legge o rivolgersi all'autorità giudiziaria. In entrambi i casi di divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria, essi godranno sempre della medesima protezione riconosciuta alla persona segnalante.

Cosa non è possibile segnalare.

Non è possibile segnalare le notizie palesemente prive di fondamento, doglianze personali, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Chi può segnalare.

Le segnalazioni possono essere effettuate solo ed esclusivamente da chi ritiene di aver appreso informazioni sulle violazioni segnalabili nell'ambito del contesto lavorativo di Technis Blu S.p.A. Ci si riferisce, dunque, a soggetti che abbiano intrattenuto con la società attività lavorative (dipendenti, tirocinanti, volontari, candidati o quando il rapporto è concluso) o professionali (consulenti, fornitori anche in fase precontrattuale), presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, abbia acquisito informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria. Stessa facoltà è concessa a gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Technis Blu S.p.A. riconosce le medesime garanzie e misure di protezione anche a determinate categorie di soggetti legati al segnalante da un determinato rapporto e, cioè, ai facilitatori; alle persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

5.5 Secondo profilo soggettivo: reato commesso da soggetti "sottoposti".

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



Art.7 – Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

Co.1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Co.2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Co.3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Co.4. L'efficace attuazione del modello richiede:

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

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.

Tali MOG devono prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Tutto questo, però, passa inevitabilmente per una preventiva adozione e successiva efficace attuazione del modello che richiede, qualora adottato:

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

Tale criterio di imputazione impone un diverso approccio probatorio in fase giudiziale: trattasi, invero, di un onere che ricade completamente sulla pubblica accusa di provare la tenuta del MOG adottato dalla società. Partendo, quindi, da una situazione in cui l'ente abbia preventivamente adottato un proprio Modello, l'onere probatorio deve esser rivolto verso l'emersione di quegli indici di inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza impartiti al dipendente.

In tale ipotesi per ascrivere all'ente una responsabilità per un reato commesso da subordinati, è necessario che un rimprovero possa essere mosso ai vertici, e questo consegue nella fattispecie, per l'appunto, alla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Trattasi, invero, di una responsabilità colposa dei vertici per non aver impedito un reato doloso o colposo la cui commissione è legata all'inosservanza di detti obblighi.

In definitiva, gli elementi costitutivi dell'illecito dell'ente in questione sono, dunque:

- un reato commesso da un sottoposto ancorché non identificato;
- il perseguimento con il reato dell'interesse (parziale o esclusivo) dell'ente;



- che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei vertici (elemento, quest'ultimo, aggiuntivo rispetto alla responsabilità da reato dei vertici per le ragioni già individuate).

5.6 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato inflitte all'ente a seguito dell'accertamento giudiziale del fatto-reato sono:

- a. la sanzione pecuniaria;**
- b. le sanzioni interdittive;**
- c. la confisca;**
- d. la pubblicazione della sentenza.**

SANZIONE PECUNIARIA – Artt.10, 11, 12

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Essa viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 (lire cinquecentomila) ad un massimo di euro 1.549 (lire tre milioni) e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In determinati casi, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà o da un terzo alla metà o dalla metà ai due terzi:

➤ **riduzione della metà:**

- a. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

In tali casi, l'importo della quota è sempre di euro 103 (lire duecentomila).

➤ **riduzione da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di I° grado:**

- a. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b. è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

➤ **riduzione dalla metà ai due terzi:**

- a. nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere riferite alla riduzione da un terzo alla metà, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.



In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329 (lire venti milioni).

SANZIONI INTERDITTIVE – Artt.13, 14, 23

In merito alle **sanzioni interdittive**, sono previste:

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

Sono applicate in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

Hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo diversa disposizione e non si applicano quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, oppure qualora il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, del Decreto, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

La sanzione del **divieto di contrattare con la pubblica amministrazione** può anche essere limitata a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata; può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati



in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste in tema di riparazione delle conseguenze del reato, di cui all'art.17.

Trattasi, queste, di condizioni che escludono l'applicazione delle interdittive quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di I° grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto. Se dal reato di cui al comma 1, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

COMMISSARIO GIUDIZIALE – Art.15

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b. l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA – Art.18



La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. Avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i

CONFISCA – Art.19

diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Tale ipotesi di confisca per equivalente è espressamente prevista qualora sia stato accertato che l'ente abbia tratto un interesse o un vantaggio illecito dalla commissione di un fatto-reato da parte di soggetti in posizione apicale.

6 Il fenomeno del gruppo di società e l'applicazione del d.lgs.231/01

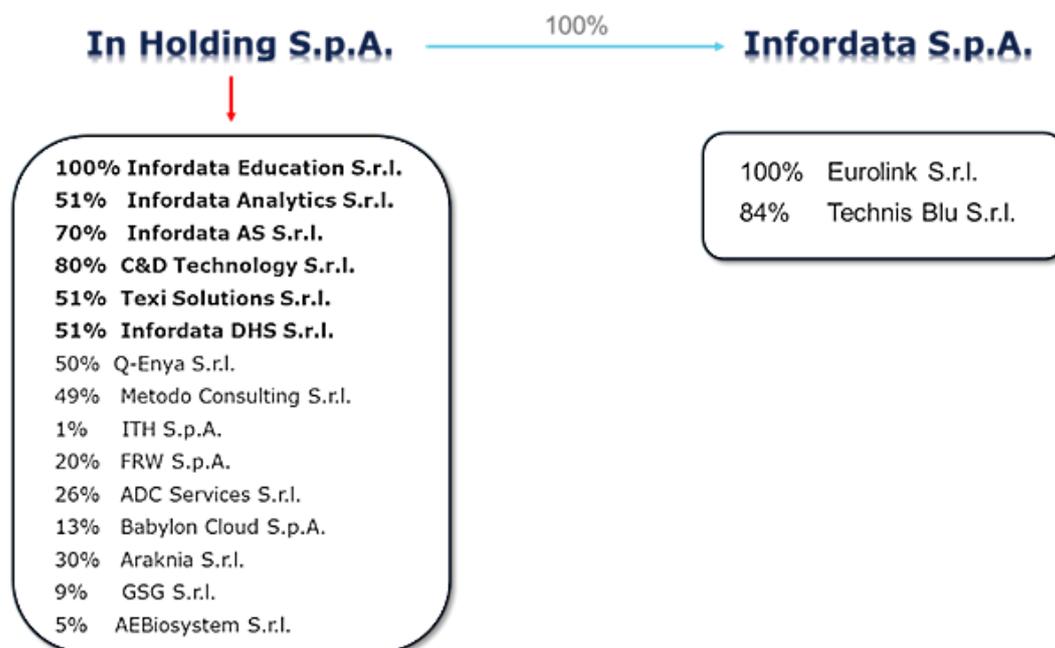
Il sistema degli illeciti amministrativi dipendenti da reato è fondato su un ente singolarmente considerato, ignorando il fenomeno dei gruppi di società, ovvero dell'aggregazione di una pluralità di società che operano sotto la direzione ed il controllo strategico ed unitario di una capogruppo.

Le singole società facenti parte di un gruppo costituiscono entità autonome ed indipendenti, ciascuna dotata di una propria soggettività giuridica: sono tra loro coordinate e sottoposte al controllo economico-strategico da parte di un unico soggetto che le governa e le condiziona secondo un indirizzo gestionale unitario, al fine di attuare un programma comune ed ulteriore rispetto a quello realizzabile attraverso le singole imprese.

Né discende che questo fenomeno, non può essere considerato alla stregua di un "ente" e, dunque, non costituisce diretto centro di imputazione della responsabilità da reato, non essendo inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art.1 del Decreto: in altri termini, non appare in alcun modo configurabile una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del d.lgs.231/01.

È possibile, però, che le singole entità che fanno parte del Gruppo possano esser imputate ai sensi del Decreto, ricorrendone le condizioni di legge. In costanza di tale aggregazione di imprese, di fondamentale importanza appare delineare le conseguenze connesse alla propagazione della responsabilità da una società ad altre appartenenti al medesimo gruppo.

La Società, a norma delle disposizioni di legge, fa parte del Gruppo Infordata in ragione del controllo operato sulla stessa come dal seguente grafico:



In tale ottica, questi i possibili scenari:

- responsabilità della capogruppo per il reato commesso nell'interesse o a vantaggio della controllata (c.d. responsabilità ascendente);
- della responsabilità della controllata per il reato commesso nell'interesse o a vantaggio della capogruppo e della controllata per il reato commesso nell'interesse od a vantaggio di altra controllata (c.d. responsabilità discendente).

6.1 Responsabilità della controllata per i reati commessi da soggetti appartenenti alla capogruppo

In virtù del fatto che la controllata, in ottemperanza al citato art.2359 c.c., sia soggetta alla "direzione e controllo" della controllante e, quindi, parte di una più ampia dinamica industriale di aggregazione, imporrebbe di ritenere un'automatica responsabilizzazione della controllata per i reati commessi da soggetti funzionalmente collegati alla controllante e nell'esclusivo interesse o vantaggio di tali società.

Tale automatismo è stato sconfessato dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 2658 del 2014), ritenendo la impossibilità di imputare la responsabilità da reato alle società controllate sulla scorta della mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un Gruppo societario, precisando, altresì, la necessità, ai fini della attribuzione di tale responsabilità, di verificare la ricorrenza in concreto dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo a tali società.

 Technis Blu	MOG231 - Parte generale	Uso: Pubblico
--	--------------------------------	--------------------------

6.2 Responsabilità della controllante per i reati commessi da soggetti appartenenti alla organizzazione della controllata

Ai fini della configurabilità della responsabilità di una holding ai sensi del d.lgs. 231/2001, è necessario che sussistano tre condizioni. Il primo requisito è che sia stato commesso uno dei reati di cui al citato Decreto. Il secondo elemento è che il reato presupposto sia stato commesso da una persona fisica che abbia con l'Ente rapporti di tipo organizzativo-funzionale; è cioè necessario che l'agente rivesta una posizione qualificata all'interno dell'ente. La terza condizione richiesta è che il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, interesse e vantaggio che devono essere verificati in concreto, dovendo la società ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto.

La società capogruppo o altre società facenti parte di un gruppo possono essere chiamate a rispondere del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della "holding" stessa o dell'altra società facente parte del gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente – per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 della capogruppo o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo – l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale «interesse di gruppo».

In definitiva, quindi, è ammissibile una responsabilità, ai sensi d.lgs.231 del 2001, della società capogruppo per reati commessi nell'ambito dell'attività delle società da essa controllate a condizione che a) il soggetto che agisce per conto della capogruppo concorra con il soggetto che commette il reato per conto della persona giuridica controllata; b) possa ritenersi che la capogruppo abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse a mezzo del reato commesso nell'ambito dell'attività svolta da altra società (Cass. pen., sez. II, sent. del 27/09/2016, n.52316, Riva, Rv. 268960).

6.3 I modelli organizzativi nell'ambito dei gruppi

Nell'ottica dei principi normativi connessi al fenomeno del Gruppo di società, i modelli di organizzazione e gestione della capogruppo e delle controllate dovrebbero, pertanto, opportunamente adottare misure organizzative intese ad evitare l'asservimento delle controllate al risultato economico della capogruppo mediante la commissione di delitti presupposto.

Con riferimento ai gruppi di società, quindi, che ciascuna di esse, ovvero sia la capogruppo che le controllate, ha l'onere di adottare un autonomo ed adeguato modello organizzativo, a prescindere dall'opportunità, evidenziata anche dalla dottrina, di coordinare le varie iniziative assunte al riguardo (Cass. pen., sez. II, sent. del 27/09/2016, n.52316, Riva, Rv. 268960).

La Società, aderendo ai principi di *governance* del rischio reato promulgati dalla controllante Infodata S.p.A. con il Codice Etico di Gruppo, ha intrapreso il Progetto 231, volto all'adeguamento alla normativa di cui al d.lgs.231/01.



7 Il Progetto 231 di Technis Blu S.p.A.

7.1 Obiettivi e finalità

Nell'ottica di efficientamento dei processi aziendali onde offrire un servizio alla clientela in linea con i principi di legge, Technis Blu S.p.A. ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi e di gestione, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

In particolare, l'adozione del Modello consente di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui vi fosse apparentemente una condizione di vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al Codice Etico e di Comportamento di Gruppo;
- consentire a Technis Blu S.p.A., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "Attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

A tal fine, la Società ha predisposto una mappatura delle attività aziendali e, nell'ambito delle stesse, ha individuato le attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

È impegno costante della Società svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231: nel caso in cui dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati inseriti nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà la necessità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

7.2 Elementi fondamentali del Modello

I punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così, in sintesi, riassunti:

- valutazione del Sistema di Controllo Interno (SCI);
- valutazione del SGI e del SGIG onde operare una integrazione con il MOG231;
- coinvolgimento di tutti i soggetti che fanno parte della Società e che quotidianamente pongono in essere azioni rivolte al raggiungimento dello scopo sociale;
- segmentazione dei singoli ruoli e definizione delle responsabilità in base al ruolo rivestito all'interno di Technis Blu S.p.A. o delegate;
- mappatura delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;



- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- recepimento delle procedure aziendali in essere e/o implementazione delle stesse in ottica di definizione di ulteriori presidi organizzativi strumentali all'attenuazione del rischio reato in astratto verificabile;
- riconoscimento dei rischi sottesi all'operatività quotidiana attraverso la predisposizione di un documento di valutazione *ad hoc*;
- definizione di un sistema disciplinare interno capace di sanzionare le condotte in violazione del MOG da parte dei Destinatari;
- sistema di gestione delle segnalazioni *whistleblowing - PGSW*, per gestire le segnalazioni degli illeciti;
- identificazione dell'OdV, ed attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- diffusione del MOG231 nell'ambito di tutta la compagine societaria secondo canali che ne garantiscano il più ampio recepimento;
- attività di formazione, informazione, sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- monitoraggio costante ed efficace da parte delle funzioni aziendali preposte con il supporto dell'OdV funzionale a testare l'idoneità del documento alla prevenzione dei reati presupposto successiva alla sua approvazione.

7.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, opportunamente aggiornato per far fronte alle esigenze imposte dal Decreto.

Tale spirito è presente anche a livello di gruppo: il Gruppo Infordata, infatti, si è dotato di un Codice Etico di Gruppo o CEG, condiviso e recepito dai vertici societari delle società controllate.

Grazie al Codice Etico, la Società vuole perseguire i seguenti obiettivi:

- improntare su principi di correttezza, trasparenza e legalità i rapporti con soggetti terzi ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, del d.lgs.231/01, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- richiamare i Destinatari il valore dei principi in esso sottesi, definendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società e, in riferimento ai rapporti tra Modello e Codice Etico, è opportuno precisare che:



- il Codice Etico riveste una portata generale nonché contrattuale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art.6, co.2 lett.e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

7.4 Il ruolo delle Linee guida di Confindustria e l'applicazione delle norme nella costruzione del Modello

Per espressa previsione legislativa (art.6, co.3, d.lgs.231/01), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La Società si è ispirata alle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01", che indicano uno (dei tanti) percorsi che può essere seguiti nella costruzione del MOG e in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

I punti cardine del sistema di controllo preventivo dei reati dolosi ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati,
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro,
- procedure manuali e informatiche ("devono essere tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo"),
- poteri autorizzativi e di firma,
- comunicazione al personale e sua formazione,
- sistemi di controllo integrato.

Per quanto concerne, invece, i sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le Linee Guida, oltre a quanto già indicato per i reati dolosi, individuano la necessità di una particolare struttura organizzativa, adeguati livelli di formazione e addestramento, efficaci forme di circolazione e coinvolgimento degli interessati sul tema della salute e sicurezza sul lavoro ed un sistema di monitoraggio sistematico delle misure adottate.



Le Linee Guida, stabiliscono, altresì, una serie di "principi di controllo" a cui le componenti del sistema di controllo debbano ispirarsi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- i controlli devono essere documentati.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello dal momento che il Modello adottato dall'ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Nella costruzione del proprio MOG 231 poi, la Società ha sfruttato l'adesione alle norme internazionali di riferimento che compongono il proprio SGI cui essa risulta costantemente conforme.

7.5 La costruzione del MOG 231

Il "Progetto 231" intrapreso dalla Società al fine di dotarsi di un modello organizzativo quanto più strumentale a prevenire il verificarsi di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, si inserisce in un più ampio programma di organizzazione aziendale e di Gruppo, teso ad impostare una politica globale e condivisa di gestione aziendale consapevole e, soprattutto, in linea con i principi di etica d'impresa.

Al fine di divulgare comportamenti etici, improntati alla legalità, capaci, cioè, di allontanare i Destinatari dal porre in essere condotte poco trasparenti o divergenti da quanto definito preliminarmente a livello verticistico, la Società ha inteso trasmigrare nel proprio MOG la sua operatività quotidiana, in considerazione anche della sua propensione all'agire organizzato in ragione della pregressa e consolidata operatività interna che si conforma a norme e standard tecnici soggette a certificazione.

Il "Progetto 231" ha preso in considerazione l'intera realtà aziendale, tenendo in debita considerazione il ruolo della Società nell'ambito del Gruppo Infodata, nonché del suo assetto organizzativo interno, che poggia la sua essenza sulla strutturazione di un SGI e di gruppo SGIG, ritenuti entrambi di fondamentale importanza per la gestione dei processi interni.

Le fasi del progetto hanno seguito il presente programma:

- valutazione preventiva del sistema normativo interno, ovvero esame dello statuto e della struttura organizzativa dell'Ente, delle procedure emanate per lo svolgimento dei processi operativi, del funzionigramma, degli ordini di servizi, nonché del sistema di procure e deleghe;
- valutazione del SGI e del SGIG per le parti rilevanti ai fini 231;
- analisi del contesto di riferimento attraverso la valutazione di quegli eventi pregiudizievole rilevanti ai fini del d.lgs.231/01 che hanno coinvolto la Società;
- identificazione/aggiornamento dell'elenco delle possibili aree a "rischio reato", intese come processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati presupposto. Nell'ambito di ciascuna delle suddette aree, sono poi state



individuare/aggiornare le attività "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché le funzioni aziendali potenzialmente esposte al rischio. Per ognuna delle aree a "rischio reato" si è quindi provveduto ad individuare quelle che possono essere considerate, in astratto e in via esemplificativa, le principali potenziali modalità di commissione dei reati presi in considerazione. L'esito di tali attività è stato rappresentato in un documento denominato TB_MOG231_RISKMAPPING231 ("Mappa delle aree e valutazione del rischio");

- prendendo a riferimento la "Mappa delle aree a rischio", rilevazione e analisi dei controlli esistenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati. In particolare, l'analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, nonché attraverso un metodo di analisi (c.d. "risk assessment") basato sullo svolgimento di colloqui con gli *owner* dei processi aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. Il coinvolgimento delle figure professionali aziendali ha consentito per ciascuna area, ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati, di effettuare la ricognizione delle modalità operative e gestionali esistenti e dei controlli aziendali presenti, a presidio delle stesse;
- sulla scorta di tali attività, individuazione degli ambiti di miglioramento dei controlli (c.d. "gap analysis") e conseguente definizione del piano di rafforzamento del sistema di controllo interno rilevante ai fini del Decreto;
- valutazione del rischio attraverso la costruzione di una "metodologia per la valutazione della rischiosità inerente e residuale delle aree a "rischio reato" ex d.lgs.231/01 utilizzando un approccio in linea con le *best practice* di riferimento, le indicazioni fornite da Confindustria nell'ambito delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli 231;
- definizione della PARTE SPECIALE, suddivisa in tante SEZIONI per le famiglie di reato presupposto che, in ragione degli esiti ottenuti dalle indagini effettuate, astrattamente potrebbero verificarsi nell'azione sociale da parte dei Destinatari. Tali sezioni definiscono, altresì, protocolli operativi e comportamentali che mirano a veicolare l'operatività interna verso condotte in linea con i dettami giuridici di riferimento, con efficacia dissuasiva per coloro i quali siano coinvolti nelle aree a rischio.

Attraverso la definizione di specifiche SEZIONI di PARTE SPECIALE, la Società ha compiuto l'integrazione tra il SIG, SGIG e il nuovo assetto organizzativo sviluppato con il MOG 231, definendo, così, una concreta armonizzazione delle politiche operative di prevenzione del rischio reato; tale progetto ha, altresì, prodotto un'implementazione ulteriormente dei presidi preventivi in essere, concepiti ora come difensivi verso condotte trasgressive dell'organizzazione interna che potrebbero incidere sulla stabilità dell'intera compagine societaria.



8 Organismo di Vigilanza

8.1 I requisiti

L'art.6, co.1, lett.b), del d.lgs.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come uno dei requisiti affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto stesso.

Esso deve soddisfare i seguenti requisiti:

Autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi interni di amministrazione, gestione, esecutivi e/o operativi interni o comunque assimilabili allo schema del rapporto di lavoro dipendente subordinato e deve rappresentarsi come un organo di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice amministrativo aziendale

Professionalità: nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine il/i componente/i del suddetto organismo, deve/devono possedere conoscenze specifiche in materia in relazione alla realtà da vigilare, i reati presupposto, nonché qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale

Continuità di azione: al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

Assenza di conflitti di interesse: capaci di comprometterne l'indipendenza nell'azione di vigilanza

Onorabilità: a tal fine il/i componente/i che rivestirà/anno tale carica non dovrà/anno trovarsi:

- a. in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- b. non siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n.1423 o della legge 31 maggio 1965, n.575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- c. non abbiano procedimenti penali pendenti o riportato condanne penali di alcun tipo, salvi gli effetti della riabilitazione.

Dovrà/anno possedere, inoltre, qualità personali quali alta moralità, integrità e condividere, con propria condotta irreprensibile, i valori e i principi etici dell'ente in vigilanza.



8.2 Composizione e individuazione

L'OdV è configurato come unità di *staff* in posizione verticistica, riportando direttamente al solo Consiglio di Amministrazione. Il vertice societario, quindi, è chiamato a nominare l'OdV che, nel possesso dei requisiti di cui al punto precedente, possa attuare una corretta vigilanza sul MOG 231 adottato.

Esso può assumere la composizione monocratica o collegiale, a seconda che sia composto da un membro esterno o da membri interni e/o esterni alla compagine societaria, selezionati opportunamente per il loro profilo accademico, le loro competenze e capacità a governare l'attuazione del MOG una volta approvato dall'organo di vertice.

La scelta dei membri deve, nella sostanza, riferirsi ad indici concreti, connessi all'attuale struttura organizzativa adottata dalla Società, alle capacità ed esperienza del/i membro/i che comporranno l'Organismo, al ruolo di vigilanza dello stesso connesso agli indici di rischio connessi all'attività sociale.

8.3 Nomina dell'OdV di Technis Blu S.p.A.

Il CdA di Technis Blu S.p.A. provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, definendo l'assetto, il periodo di durata della carica nonché l'assegnazione del budget di funzionamento che sarà gestito in autonomia dall'Organismo secondo quanto stabilito nel proprio Regolamento. L'OdV, infatti, deve disporre di adeguate risorse finanziarie al fine di garantire e rendere concreto l'autonomo potere di iniziativa e di controllo. L'ammontare del budget in dotazione all'OdV deve essere sempre indicato nel verbale di nomina.

In relazione alla realtà di riferimento e ai rischi sottesi alla propria attività imprenditoriale, in fase di prima approvazione del MOG la Società ha deciso di dotarsi di un Organismo a composizione monocratica, affidando l'incarico ad un soggetto esterno di comprovata esperienza, valutata sulla compresenza dei requisiti sopra indicati, nonché, il livello tecnico, il curriculum accademico e professionale, conoscenza della società, onorabilità personale e professionale.

8.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio a quanto previsto dal Decreto, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'Organo amministrativo.

In particolare e a titolo meramente indicativo, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

1. vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;



2. verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
3. verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
4. promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
5. assicurarsi i flussi informativi di competenza;
6. assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
7. segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Una volta entrato in possesso dei poteri ad esso conferiti dalla legge, ovvero a seguito di delibera istitutiva di tale organismo in forma monocratica, il suo funzionamento sarà disciplinato da un apposito "Regolamento" o "Statuto dell'OdV", predisposto dall'Organismo medesimo, in virtù della sua autonomia operativa, ed ufficializzato nella seduta di insediamento al Consiglio di Amministrazione.

Tale documento definisce l'agire dell'Organismo durante il periodo di reggenza della carica e, nello specifico, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.6, co.1, lett.b), del d.lgs.231/01, la modalità di esercizio e gestione degli "autonomi poteri di iniziativa e controllo" ad esso riconosciuti; prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché la diramazione dei flussi informativi verso il CdA. Sotto questo profilo è previsto che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

1. emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
2. accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs.231/01;
3. ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
4. disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Sono assolutamente vietate forme di ritorsione, comportamenti discriminatori o comunque pregiudizievoli, in via diretta o indiretta, verso l'OdV. L'azione dell'Organismo dovrà esser improntata sui principi di legalità, rispetto delle regole e collaborazione. Qualsiasi tipo di ostruzionismo teso ad ostacolare tali attività di verifica funzionali all'attuazione del Modello, sarà immediatamente oggetto di segnalazione nei confronti dell'Organo Amministrativo da parte dell'OdV.



8.5 Durata in carica, decadenza e revoca

L'OdV resta in carica per tre (3) anni, alla scadenza dei quali è previsto il tacito rinnovo, garantendo, così, la continuità d'azione. Allo scadere dei tre (3) anni, qualora l'Organo Amministrativo non intenda rinnovare tacitamente l'incarico, dovrà notificare revoca formale all'OdV per iscritto.

Ricorre la decadenza dell'OdV quando vengono meno le condizioni di onorabilità e di indipendenza, nonché in caso di omessa vigilanza.

La revoca anticipata è prevista solo in presenza di gravi violazioni che integrino giusta causa, riscontrate nell'esecuzione dei propri doveri.

8.6 Flussi informativi dell'ODV nei confronti del vertice societario

Assetto organizzativo interno

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società, oltre che il SGI e il SCI. In quanto parte integrante dell'assetto societario, l'OdV dovrà esser sempre messo al corrente delle variazioni organizzative e strutturali intraprese dal vertice societario il quale potrà interpellare tale organo sulla aderenza delle azioni intraprese ai principi del Decreto.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante;
- nell'ambito del sistema di gestione whistleblowing adottato dalla Società, l'ODV riveste anche il ruolo di soggetto gestore della segnalazione - Whistleblowing Officer/WO - riportando, all'esito dell'iter espletato di valutazione della segnalazione così come definito dalle procedure, solo al CDA.



Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV tramite un canale istituito ad hoc dall'azienda;
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'OdV e al CdA il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8.7 Budget

Nel contesto delle procedure di formazione del budget, il Consiglio di Amministrazione, per garantire l'autonomia dell'OdV anche quando svolge la funzione di WO, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, eventualmente su proposta dall'Organismo stesso, della quale questo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti, tra i quali le consulenze specialistiche. Qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'OdV potrà richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per una revisione dei limiti di spesa.

A mero titolo indicativo, l'OdV può avvalersi di risorse esterne per lo svolgimento delle seguenti attività:

- aggiornamento del processo di risk assessment 231 in particolare a seguito di mutamenti organizzativi o di business;
- aggiornamenti della normativa ed in particolare all'entrata in vigore di nuove fattispecie di reati;
- definizione e aggiornamento di protocolli e procedure in relazione a nuove fattispecie di reati;
- individuazione delle informazioni relative alle aree a rischio 231 rilevanti ai fini del monitoraggio attraverso i flussi informativi;



- consulenza su particolari temi specifici quali per esempio salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ambiente, privacy e sicurezza informatica;
- campagne di sensibilizzazione sui temi della *compliance* legale;
- attività di supporto alle attività di verifica e corretta attuazione dei protocolli;
- attività di formazione e informazione.

9 Destinatarî del Modello

Il MOG231 è diffuso nell'ambito della struttura della Società, secondo gli strumenti ritenuti dal vertice societario più idonei a garantire l'effettiva conoscenza dei principi nonché il recepimento dei contenuti.

Tutti coloro che operano in nome e per conto della Società per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi sociali, sono da considerarsi quali destinatari, (di seguito, i "Destinatari") del Modello.

Fra i Destinatari del Modello si possono annoverare:

- l'Organo Amministrativo, nel perseguimento dell'azione societaria in tutte le determinazioni adottate;
- i componenti degli organi di controllo societario e l'OdV, nelle attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno, del MOG 231 e della gestione dei rischi;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti a titolo oneroso o anche gratuito di qualsiasi natura con la Società, c.d. "terze parti".

È fatto obbligo, pertanto, a tutti i Destinatari di aderire a quanto prescritto nel MOG 231 nonché a quanto previsto dai documenti in esso richiamati, in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica, commerciale e di ogni altra natura instaurati con Technis Blu S.p.A.

Il sistema disciplinare interno prevede specifiche sanzioni per coloro i quali non intendano uniformarsi ai principi nel MOG trascritti.

10 Il sistema sanzionatorio 231

L'art.6, co.2, lett.e) e l'art.7, co.4, lett.b) del d.lgs.231/01 stabiliscono, con riferimento ai Destinatari del MOG 231, la necessaria predisposizione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

La previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i destinatari.



Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

La Società, oltre ad un proprio codice disciplinare interno, si è dotata di un proprio sistema disciplinare 231, contrassegnato dal codice TB_MOG231_Codice Disciplinare 231, cui si rimanda per le parti qui non regolamentate.

10.1 Violazione del Modello

A mero titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, anche di Gruppo, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico e di Comportamento, anche di Gruppo, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- violazioni delle procedure operative interne recepite nel MOG231, costituendone parte integrante;
- ogni violazione di legge che possa esporre la Società ad una contestazione ai sensi del Decreto.

Con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni *whistleblowing*:

- la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

10.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.



10.3 Misure nei confronti degli Organi di controllo

Stesso dicasi per gli organi di controllo previsti dalla legge, atti a vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

10.4 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza del Modello 231 adottato dalla Società ai sensi del Decreto, così come di ogni altro documento ad esso collegato o riferibile, implica l'apertura di una fase di accertamento del fatto e l'irrogazione di sanzioni disciplinari le quali, in ragione della categoria di Destinatari, troveranno la loro fonte nel rispetto delle procedure previste dall'art.7 della L.300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili, le disposizioni del codice civile, i contratti.

10.5 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale e in ragione del fatto accertato, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto.

La Società si avvale di una specifica clausola, definita "CLAUSOLA 231", inserita nei contratti stipulati con terze parti, che obbligano quest'ultime ad adeguarsi ai principi sanciti nel proprio MOG 231.

11 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

11.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il CdA provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza dello stesso alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

Tale attività potrà esser delegata anche all'Amministratore Delegato che provvederà a presentare le modifiche all'attenzione del CdA.

11.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il CdA provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il CdA deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.



L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato ed approvato dal CdA è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

Ogni modifica, integrazione e implementazione del MOG dovrà esser opportunamente tracciata, attraverso la compilazione della griglia di revisione di cui al frontespizio di ogni documento, avendo cura di modificarne la cronologia del codice, la data e la descrizione delle ragioni che hanno condotto all'adozione della nuova versione.

12 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

In sede di prima adozione il MOG è messo a disposizione degli Organi sociali, dell'Organismo di Vigilanza, di ciascun dipendente e di ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Il Modello approvato dal CdA - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è disponibile per la consultazione:

- presso la sede legale della Società;
- è inserito nel server aziendale, al fine di consentire ai Destinatari una consultazione giornaliera;
- pubblicato per estratto sul sito istituzionale della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio ai dipendenti neo-assunti verrà messa a disposizione una copia del Modello e dovranno seguire i corsi di formazione dedicati, al fine di recepirne i contenuti in modo guidato.

L'adozione del MOG231 e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La Società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione. La partecipazione a tali eventi formativi è obbligatoria e seguirà le tempistiche e le modalità che di volta in volta la Società riterrà più idonee ad esempio incontri, eventi formativi, lezioni frontali in aula, formazione dedicata suddivisa per aree di rischio o funzioni societarie, e-learning.

La mancata partecipazione a tali incontri formativi sul MOG231 costituirà fonte di illecito disciplinare.

I contenuti degli incontri formativi potranno esser concordati dall'Organo amministrativo con l'Organismo di Vigilanza, il quale potrà esprimere una valutazione non vincolante e/o suggerire modifiche ai piani proposti.