



**Modello di organizzazione e gestione *ex* D.lgs.  
8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.**

**Parte generale**

**INDICE**

1 - Premessa .....	4
2 - Contesto normativo di riferimento: il D.lgs. n. 231/2001.....	4
2.1 I requisiti di applicazione della responsabilità amministrativa da reato dell'Ente .....	4
2.2 I reati presupposto della responsabilità ex Decreto n. 231/2001 .....	5
2.3 Il Modello organizzativo e di gestione .....	12
2.3.1 I destinatari del Modello e le sue caratteristiche .....	12
2.4 Le sanzioni applicabili .....	14
3 - Il Modello adottato da TUTELA FISCALE DELL'IMPRESA S.r.L .....	16
3.1 Finalità del Modello .....	17
3.2 Struttura del Modello .....	19
3.3 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello .....	21
3.4 Attuazione, controllo e verifica dell'efficacia del Modello .....	22
4 - Il modello di governance e l'assetto organizzativo di TUTELA FISCALE DELL'IMPRESA S.r.L .....	22
4.1 Il modello di governance .....	22
4.2 L'assetto organizzativo .....	22
5 - Il sistema di deleghe e procure in TUTELA FISCALE DELL'IMPRESA S.r.L. ....	23
5.1 Principi generali .....	23
6 - Organismo di Vigilanza .....	24
6.1 Identificazione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza .....	24
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	24
6.3 Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza .....	26
6.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	27
6.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. Il whistleblowing .....	29
6.6 Informazioni obbligatorie e deleghe .....	31
7 - Formazione e informativa .....	32
7.1. Formazione del personale .....	32
7.2 Diffusione del Modello e del Codice Etico al personale dirigente e dipendente .....	32

## Modello di Organizzazione e di Gestione – Parte Generale

7.3 Altro personale non qualificabile come dipendente .....	33
7.4 Informativa a collaboratori esterni e a terze parti .....	33
8 - Sistema disciplinare .....	33
8.1 Sanzioni applicabili ai dipendenti .....	34
8.2. Sanzioni applicabili ai dirigenti .....	35
8.3. Disciplina applicabile nei confronti dei collaboratori esterni .....	36
9 - Verifiche dell'Organismo di Vigilanza .....	36
10 - Modello e Codice Etico.....	37
11 - Allegati al modello.....	37

## 1. Premessa

Il presente documento contiene le linee guida di riferimento per l'elaborazione di uno specifico «modello di organizzazione, gestione e controllo» di TUTELA FISCALE DELL'IMPRESA S.r.L. (di seguito “TFdI” o “Società”), ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

## 2. Contesto normativo di riferimento: il D.lgs. n. 231/2001

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300*» (di seguito il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, il legislatore italiano ha inteso adeguare la normativa italiana a talune Convenzioni internazionali, da tempo sottoscritte dall'Italia.

Attraverso il citato Decreto è stato in particolare introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità, formalmente amministrativa ma sostanzialmente equiparabile alla responsabilità penale, a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate Enti). Tale responsabilità, che trova origine nella commissione di un determinato reato da parte di una persona fisica, si aggiunge – restando tuttavia autonoma – alla responsabilità dell'autore materiale dell'illecito penale e mira a coinvolgere, nella punizione dell'illecito stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio il reato in discorso sia stato compiuto.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura, inoltre, anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

### 2.1 I requisiti di applicazione della responsabilità amministrativa da reato dell'Ente.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società tende dunque a colpire le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, a condizione che non siano l'effetto di un'iniziativa privata del singolo, ma rientrino nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguano a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e viene accertata nell'ambito del processo penale.

La sanzione amministrativa per l'ente può essere infatti applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto garantistico del processo penale, e solamente laddove ricorrano tutti i requisiti stabiliti dal legislatore.

Dal punto di vista *oggettivo*, è in particolare necessario che:

1. l'Ente rientri nel novero di quelli per i quali trova applicazione il Decreto, ai sensi dell'art. 1, D.lgs. 231/2001;
2. venga commesso un determinato reato, tra quelli espressamente inseriti nel catalogo di reati (c.d. *presupposto*) di cui agli artt. 24 e s. del Decreto;
3. il reato c.d. presupposto sia stato commesso nell'*interesse o a vantaggio dell'Ente*, ai sensi dell'art. 5, D.lgs. 231/2001. Interesse e vantaggio sono elementi richiesti in forma *alternativa*: il primo indica la proiezione finalistica della condotta, il secondo si riferisce invece al risultato concretamente conseguito. Tuttavia, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. lgs. 231/01, la realizzazione di un reato *nell'interesse esclusivo dell'agente* (o di un terzo rispetto all'Ente) *esclude* la responsabilità dell'Ente, che pure abbia tratto un accidentale vantaggio dalla condotta illecita, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'Ente al fatto di reato.

Quanto ai *soggetti* che abbiano commesso il reato c.d. presupposto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, l'art. 5 richiede che questi rivestano una *posizione apicale o subordinata*. Si considerano in particolare:

- a) *apicali*, coloro 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 degli stessi*»;
- b) *sottoposti*, coloro che siano soggetti «*alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*». In questo caso, il fatto del sottoposto coinvolge la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua realizzazione è stata resa possibile dall'*inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza*.

## 2.2 I reati presupposto della responsabilità *ex* Decreto n. 231/2001

Originariamente prevista per i **reati contro la pubblica amministrazione o contro il patrimonio della P.A.** (malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico *ex* art. 24), la responsabilità dell'ente è stata – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.lgs. 231/2001 – progressivamente estesa ad un'ampia serie di reati, espressamente individuati agli artt. 24 e s. del Decreto:

1) La prima tipologia di reati cui, a mente del Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati agli artt. 24 (modificato dalla legge n. 161/2017) e 25 (modificato dalla legge n. 190/2012 e dalla legge n. 3/2019) del Decreto, ossia:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* c.p.)

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o d'altro ente pubblico (art. 640, II comma n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p., art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p., art. 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p., art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 c.p., art. 321 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 *bis* c.p.).
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).

2) La seconda categoria che viene in rilievo concerne i **delitti informatici e trattamento illecito di dati** che, ai sensi dell'art. 24-*bis* (articolo aggiunto dalla legge. n. 48/2008, modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016), comprende:

- in virtù del richiamo effettuato dall'art. 24-*bis* D.lgs. 231/2001 all'art. 491-*bis* c.p., i delitti di Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.), Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.), Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.), Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.), Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.), Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.), Falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.), Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.), Falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.), Falsità in foglio firmato in bianco (art. 487 c.p.), Altre falsità in foglio firmato in bianco (art. 488 c.p.), Uso di atto falso (art. 489 c.p.), Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);

- Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

3) La legge n. 94/2009, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, ha aggiunto nel corpo del D.lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*ter* (modificato dalla legge 69/2015) in materia di **delitti di criminalità organizzata**, comprendenti:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

4) L'art. 25-*bis* del Decreto – articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla legge n. 409/2001; modificato dalla legge n. 99/2009; modificato dal D.lgs. 125/2016 – richiama, poi, **i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 c.p.).

5) L'art. 25-*bis*.1 (aggiunto dalla L. n. 99/2009) contempla i **delitti contro l'industria e il commercio**, tra i quali rientrano:

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

6) Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'art. 25-ter del Decreto, disposizione introdotta dal D.lgs. n. 61/2002, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla legge n. 262/2005 e dal D.lgs. n. 38/2017:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., nella nuova formulazione disposta dalla legge n. 69/2017);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, che, però, non costituisce un reato presupposto);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., articolo tuttavia abrogato dall'art. 37, comma 34, D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c., disposizione introdotta tra i reati presupposto dall'art. 1, co. 77, lett. b), legge n. 190/2010, con successiva modificazione ai sensi dell'art. 6, D.lgs. n. 38/2017);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c., disposizione dal D.lgs. n. 38/2017);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

7) Con legge n. 7/2003 è stato introdotto l'art. 25-*quater*, relativo a **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

8) La legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha, inoltre, introdotto l'art. 25-*quater*<sup>1</sup> del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi in cui sia integrata la fattispecie di **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-bis c.p.)

9) Successivamente, la legge n. 228/2003 ha introdotto l'art. 25-*quinquies* (modificato dal D.lgs. n. 39/2014 e dalla legge n. 199/2016), a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione **dei delitti contro la personalità individuale** (artt. 600, 600-bis, 600-ter, 600-*quater*, 600-*quater* n.1, 600-*quinquies*, 601, 602, 603-bis, 609-*undecies* c.p.).



10) La legge n. 62/2005 (c.d. Comunitaria 2004) ha esteso la responsabilità dell'ente ai **reati in tema di abusi di mercato** (di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazioni del mercato) previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al D.lgs. n. 58/98, a seguito dell'introduzione dell'art. 25-sexies nel corpo del Decreto.

11) La legge n. 123/2007 ed il successivo Testo Unico in tema di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008), hanno introdotto la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto, così come modificato dalla legge n. 3/2018), di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

12) Il D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, «Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione», modificato per effetto del D.lgs. n. 90/2017, ha inserito nel Decreto (art. 25-octies), quali nuovi reati presupposto, i delitti di **ricettazione** (art. 648 c.p.), **riciclaggio** (art. 648-bisc.p.), **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648-ter c.p.) e **autoriciclaggio** (art. 648-ter 1 c.p.)

13) La legge n. 99/2009 ha inserito l'art. 25-novies, con il quale è stata estesa la responsabilità dell'Ente ad alcuni **delitti in materia di diritto d'autore**.

14) L'art. 4 della legge n. 116/2009, così come sostituito dall'art. 2 del D.lgs. n. 121 del 2011, ha inserito nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'Ente il **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-bis c.p.).

15) Di particolare rilievo risulta l'estensione della responsabilità dell'Ente ai **reati ambientali**, mediante la previsione dell'art. 25-undecies (introdotto ad opera del D.lgs. n. 121/2011, successivamente modificato dalla legge n. 68/2015 e dal D.lgs. n. 21/2018). Tra i reati disciplinati dal codice penale e richiamati dall'art. 25-undecies, si segnala:

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis);
- Disastro ambientale (art. 452-quater);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis).

16) L'art. 25-*duodecies* (introdotto dal D.lgs. n. 109/2012, successivamente modificato dalla legge n. 161/2017) contempla i delitti di **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**. La disposizione in parola richiama in particolare l'art. 22, rubricato «Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato», e l'art. 12, «Disposizioni contro le immigrazioni clandestine», D.lgs. n. 286/1998.

17) La legge n. 167/2017 ha introdotto l'art. 25-*terdecies* (successivamente modificato dal D.lgs. n. 21/2018), relativo ai reati in materia di **razzismo e xenofobia**.

18) La legge n. 39/2019 ha introdotto l'art. 25-*quaterdecies*, che prevede pene per gli enti in relazione alla commissione dei reati di **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**.

19) Di particolare rilievo, altresì, risulta essere l'estensione della responsabilità dell'Ente ai **reati tributari**, mediante la previsione dell'art. 25-*quinqüesdecies* (introdotto ad opera del D.L. n. 124/2019). Tra i reati disciplinati dal D.lgs. n. 74/2000 e richiamati dall'art. 25-*quinqüesdecies*, si segnala:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

20) La legge n. 146/2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli enti per **alcuni reati aventi carattere transnazionale**. La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto alla territorialità: sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

I reati a tale fine rilevanti sono:

- Associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);

- Associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del d.P.R. n. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. n. 309/1990);
- Traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 377 e 377-*bis* c.p.) e del favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

**TFdI ha ritenuto superfluo svolgere analisi e verifiche dell'attività aziendale in relazione ai reati di seguito elencati in quanto l'attività di impresa esercitata rende estremamente improbabile la commissione degli stessi:**

1. Falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo: artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473, 474 c.p., art. 25-*bis* del D.lgs. n. 231/2001;
2. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico: art. 25-*quater* del Decreto con rinvio generico, quando all'individuazione delle singole fattispecie, al codice penale ed alle leggi speciali;
3. Pratiche di mutilazione genitale femminile, art. 25-*quater* del D.lgs. n. 231/2001;
4. Delitti contro la personalità individuale: artt. 600, 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater*, 600-*quater* n. 1, 600-*quinquies*, 601, 602, 603-*bis*, 609-*undecies* cod. pen, art. 25-*quinques* del D.lgs. n. 231/2001;
5. Reati in tema di abuso di mercato ex art. 25-*sexies* del D.lgs. n. 231/2001;
6. Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri: art. 291 *quater* D.P.R. 43/1973, art. 10 legge n. 146/2006;
7. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope: art. 74 d.P.R. 309/1990, art. 10 legge n. 146/2006;
8. Reati in tema di criminalità organizzata ex art. 24-*ter* del D.lgs. n. 231/2001;
9. Reati materia di diritto d'autore, ex artt. 25-*bis1* e 25-*nonies* del D.lgs. n. 231/2001;
10. Reati in materia ambientale, ai sensi dell'art. 25-*undecies* D.lgs. n. 231/2001 con rinvio, quanto all'individuazione delle singole fattispecie, al codice penale e alle leggi speciali;
11. Reati in materia di razzismo e xenofobia, ai sensi dell'art. 25-*terdecies* del D.lgs. n. 231/2001;
12. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, ai sensi dell'art. 25-*quaterdecies* D.lgs. n. 231/2001.

## 2.3 Il Modello organizzativo e di gestione

La responsabilità diretta degli enti per i reati commessi da chi opera professionalmente al loro interno incontra un limite, oltre che nella tipologia di reato commesso da propri organi e dipendenti, nella predisposizione da parte della persona giuridica di *appositi fattori esimenti*.

Il Decreto riconosce infatti all'Ente la possibilità di andare esente da responsabilità, evitando l'incidenza del meccanismo sanzionatorio, attraverso l'adozione di strumenti di prevenzione e difesa – i c.d. scudi protettivi – potenzialmente idonei a ridurre il rischio di realizzazione dei reati più strettamente legati alla normale dinamica con cui si attua la gestione di società, associazioni e persone giuridiche in genere.

Nell'ambito di tali misure fondamentale importanza riveste il **Modello di Organizzazione e Gestione (c.d. MOG) di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01**, costituito da un complesso documento organizzativo avente ad oggetto la codificazione di procedure interne che, sulla base delle concrete modalità di attuazione dei fatti gestionali dell'ente, è in grado di prevenire la commissione dei reati presupposto.

L'adozione del Modello è, per legge, **facoltativa**. Tuttavia, che si tratti di uno strumento organizzativo irrinunciabile appare evidente in considerazione della centrale funzione di esclusione della responsabilità dell'ente che la legge gli riconosce.

Tale funzione è subordinata all'**effettiva idoneità** del MOG, da valutarsi nella duplice fase della **preventiva adozione e successiva attuazione**. Il giudice penale dovrà, cioè, valutare sia l'idoneità del documento a svolgere la funzione di prevenzione affidatagli dalla legge, sia l'effettività delle modalità concrete con cui esso è reso operativo all'interno dell'ente.

Sempre sul piano della funzione svolta, i modelli esplicano **effetti differenti in relazione al ruolo che l'autore del reato riveste nel contesto organizzativo** dell'ente: nel caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale, il modello organizzativo dovrà essere strutturato in modo da prevenire illeciti suscettibili di essere realizzati nella fase di formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente; diversamente, nella situazione in cui responsabile sia un dipendente sottoposto all'altrui vigilanza il modello dovrà risultare efficace rispetto al differente momento dell'esecuzione delle decisioni stesse.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, gli organi competenti all'adozione del Modello devono affidare ad un organo *ad hoc* l'incarico di assumere le funzioni di **Organo di Vigilanza** (di seguito ODV) con autonomi compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso.

### 2.3.1 I destinatari del Modello e le sue caratteristiche

I **destinatari** delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono **tutti gli esponenti dell'ente collettivo**: lavoratori, dirigenti, amministratori e membri degli altri organi sociali; altresì destinatari del Modello – tenuti, quindi, al suo rispetto – sono i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti (collettivamente, "Collaboratori Esterni") nonché tutti i *partners* commerciali ("Partners").

Come anticipato, l'operatività del meccanismo di *esonero* da responsabilità per l'Ente richiede condizioni differenti in ragione del soggetto che ha compiuto il reato presupposto. In particolare, l'Ente potrà andare esente da responsabilità *ex* D.lgs. 231/2001 qualora dimostri che:

- se il reato c.d. presupposto è stato commesso da soggetto *apicale* (art. 6, D.lgs. 231/2001):
  - i. l'organo dirigente ha *adottato ed efficacemente attuato, prima* della commissione del reato, un *Modello di organizzazione e gestione* (c.d. MOG), idoneo a prevenire i reati presupposto della specie concretamente verificatasi;
  - ii. è stato istituito un *Organismo di Vigilanza* (c.d. ODV), dotato di autonomi poteri, chiamato sia a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG, sia a curarne l'aggiornamento;
  - iii. non si siano verificate omissioni di vigilanza o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV;
  - iv. l'apicale abbia commesso il reato *eludendo fraudolentemente* il MOG;
  - v. sia stato predisposto un sistema disciplinare interno.

Il Decreto ha cura di precisare che il MOG, per esplicitare efficacia esimente, deve (art. 6, comma 2):

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati: si tratta delle c.d. **aree di rischio**;
- ii. prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;
- iv. prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- v. introdurre un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto stabilisce infine (art. 6, comma 3) che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di **codici di comportamento** (linee guida), redatti da **associazioni rappresentative di categoria**.

- se il reato c.d. presupposto è stato commesso da soggetto *sottoposto all'altrui direzione o vigilanza* (art. 7, D.lgs. 231/2001):
  - i. la realizzazione del reato è stata resa possibile dall'*inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza*. 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 e di gestione*.

## 2.4 Le sanzioni applicabili

Qualora i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. del Decreto o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

A mente dell'art. 9, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

- I. sanzioni pecuniarie;
- II. sanzioni interdittive;
- III. confisca;
- IV. pubblicazione della sentenza;

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del **tentativo**. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono **ridotte da un terzo alla metà**.

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### I. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

### II. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni dei reati, sono:

- 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 e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto.

Di regola, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni (art. 13, co. 2). Occorre tuttavia segnalare che, a seguito delle modifiche apportate dalla legge 9 gennaio 2019 n. 3 (recante “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”, entrata in vigore il 31 gennaio 2019), l'art. 25, co. 5, stabilisce che, laddove sia intervenuta una sentenza di condanna per i reati contro la pubblica amministrazione previsti dallo stesso art. 25, “si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)”.

Peraltro, il successivo, nuovo, co. 5-bis dell'art. 25 precisa che la durata delle sanzioni interdittive rientra nei limiti generali previsti dall'art. 13, co. 2, allorché l'ente, prima della sentenza di primo grado, abbia tenuto una condotta “collaborativa” consistente nell'essersi “efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite” e, inoltre, abbia altresì “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”.

Altresì, va segnalato che, a seguito delle modifiche apportate dalla legge 3 maggio 2019 n. 39 (“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive”), l'art. 25-*quaterdecies* stabilisce al comma 2 che nei casi di condanna per uno dei reati di cui al comma 1 “si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno”.

Ulteriormente, a seguito delle modifiche apportate dal D.l. n. 124 del 2019 (“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”), all'art. 25-*quinquiesdecies* è previsto, al comma 3, che “nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, lett. c) e d) ed e)”.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando vi siano:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

### III. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19). Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

### IV. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18) e avviene ai sensi dell'art. 36 c.p. nonché mediante affissione nel comune ove l'ente a sede principale.

## **3. Il Modello adottato da TUTELA FISCALE DELL'IMPRESA S.r.L.**

La società TUTELA FISCALE DELL'IMPRESA S.r.L. è un Centro di Assistenza Fiscale (costituito dall'associazione Italiana degli Esercenti e Commercianti delle Attività del terziario e del Turismo e dei Servizi in sigla A.E.C.P) che ha per oggetto lo svolgimento delle attività riservate ai CAF compatibili con la qualità dei soggetti che partecipano al suo capitale, nonché ogni attività utile, necessaria, accessoria o complementare all'assistenza fiscale o di supporto all'esercizio della professione di consulente del lavoro; la Società opera su tutto il territorio nazionale avvalendosi di propri associati – centri periferici e centri di raccolta – i quali agiscono esclusivamente al fine di svolgere le attività previste espressamente dal contratto di prestazione d'opera.

Costituita ai sensi del D.L. 9 luglio 1997 n. 241 e s.m.i., è stata autorizzata all'esercizio dell'attività di assistenza fiscale con Decreto 13 gennaio 2000 (G.U. s.g. n.38 del 16-02-2000).

TFdI, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza, nella conduzione degli affari e nello svolgimento delle attività aziendali, da parte di tutti coloro che – a vario titolo – collaborano con l'azienda, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di organizzazione e di gestione, secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. 231/2001 (di seguito "Modello"), nella convinzione che tale Modello risulti funzionale non solo a realizzare l'obiettivo di TFdI di prevenire la commissione di reati in ambito aziendale, ma altresì a sensibilizzare coloro che operano nel contesto societario.

Nella predisposizione del modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevanti in fase di identificazione delle attività sensibili, in quanto idonei a valere altresì come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili. Il modello, ferma restando la sua funzione peculiare di esonero della responsabilità dell'ente, si inserisce nel più ampio sistema di controllo aziendale.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali anche in relazione ai reati da prevenire, la società TFdI SRL ha individuato:

- i principi emanati dalle leggi e dal codice civile cui la società TFdI SRL si ispira;



- il Codice etico-deontologico;
- le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa del gruppo, ed il sistema di controllo della gestione;
- le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting del gruppo;
- le comunicazioni e circolari aziendali al personale;
- la formazione del personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il sistema di regole, disposizioni e procedure aziendali poste a presidio delle attività potenzialmente a rischio in materia di reati di riciclaggio e di terrorismo;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

Nell'approvare il Modello, l'Organo Amministrativo della TFdI ha affidato l'espletamento delle funzioni di Organismo di Vigilanza (ODV) esterno monocratico, con il compito di vigilare sull'attuazione, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. Quanto ai dettagli in merito alla nomina e composizione dell'ODV, si veda *infra*, par. 6.

### 3.1 Finalità del Modello

Il Modello predisposto da TFdI si fonda su di un complesso, strutturato ed organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, alla verifica dei reati (c.d. aree a rischio) contemplati dal Decreto, per prevenirne o impedirne la commissione. Tale sistema di procedure e attività di controllo nella sostanza:

- a) individua le aree/i processi di possibili rischi nella attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, ne valutano l'impatto economico, lo verificano e lo documentano (*Risk Management*);
- b) definisce un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di TFdI in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
  - un sistema normativo – composto dal Codice Etico della società – che fissa le linee di orientamento generali, formalizzate nel tempo, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori “sensibili”;
  - un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
  - la definizione di strutture organizzative volte a controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti,

## Modello di Organizzazione e di Gestione – Parte Generale

applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati;

- c) individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
- d) attribuisce ad un ODV specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Le **finalità del Modello** sono pertanto quelle di:

- I. prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi alle attività della società con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;
- II. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di TFdI, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di TFdI;
- III. ribadire che TFdI non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui TFdI intende attenersi.

Tenuto conto dello specifico contesto operativo di TFdI, sia interno che esterno, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli per la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti, pur relativi, della società, alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema compatibile con la struttura societaria, così da integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, ma nello stesso tempo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre tutti i Destinatari, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega a TFdI, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed insieme comprendere la portata, non solo personale ma anche societaria delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

A tal fine, la società si propone, con l'adozione del Modello, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed al Codice Etico di TFdI.

### 3.2 Struttura del Modello

Il Modello elaborato da TFdI si compone di una “Parte Generale” e di singole “Parti Speciali”, predisposte per le differenti tipologie di reati contemplate dal Decreto.

L’articolazione del Modello in una “Parte Generale” ed in più “Parti Speciali” è finalizzata a garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. In particolare:

- la “Parte Generale” contiene gli elementi fondamentali del Modello ed attua dei principi di diritto sostanzialmente costanti nel tempo. Nella Parte Generale viene trattato il funzionamento dell’ODV, il Codice Etico e il sistema sanzionatorio;
- le “Parti Speciali” contengono le singole tipologie di reati, previste dal D.lgs. 231/2001 e astrattamente suscettibili di essere commesse nello svolgimento delle attività della TFdI. Le singole “Parti Speciali” prevedono pertanto specifici protocolli comportamentali e procedure di controllo al fine di prevenire le singole tipologie di illeciti volta a volta considerate. Il peculiare contenuto delle Parti Speciali comporta che le stesse – a differenza di quanto accade tendenzialmente con la Parte Generale – sono suscettibili di costanti aggiornamenti ed implementazioni.

Con specifico riguardo al Modello di TFdI, questo una volta ultimato si comporrà di 9 “Parti Speciali”:

1. la “Parte Speciale A”, relativa ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 24 e art. 25, D.lgs. 231/2001);
2. la “Parte Speciale B”, relativa ai reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001);
3. la “Parte Speciale C”, relativa ai delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);
4. la “Parte Speciale D”, relativa ai reati societari (art. 25-ter, D.lgs. 231/2001);
5. la “Parte Speciale E”, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.lgs. 231/2001);
6. la “Parte Speciale F”, relativa ai i delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies, D.lgs. 231/2001);
7. la “Parte Speciale G”, relativa al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art- 25-decies, D.lgs. 231/2001);
8. la “Parte Speciale H”, relativa ai reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.lgs. 231/2001);
9. la “Parte Speciale I”, relativa ai reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.lgs. n. 231/2001).

Nell'ambito delle singole "Parti Speciali" trovano indicazione:

- le aree ritenute "a rischio reato" e le attività sensibili;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- le aree ritenute "strumentali", nonché i soggetti che in esse agiscono;
- la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree di rischio e strumentali
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i compiti spettanti all'ODV al fine di prevenire il pericolo di commissione dei reati.

TFdI si riserva, comunque, di valutare l'opportunità di procedere alla predisposizione di ulteriori "Parti Speciali" relative ad altre fattispecie di reato già contemplate dal Decreto.

In relazione alla "**Parte Speciale E**", l'estensione dei reati presupposto anche alle fattispecie in tema di sicurezza sul lavoro apre alla possibilità di tener conto dell'attività di rilevazione delle aree di rischio condotta dai soggetti all'uopo delegati in osservanza di quanto previsto dal **D.lgs. n. 81/2008** – c.d. **Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro** – ovvero il **documento di valutazione del rischio** ed i piani operativi di sicurezza elaborati dal **Responsabile Servizio di Protezione e Prevenzione** (di seguito RSPP) con la collaborazione delle figure previste dalla normativa vigente. La creazione di specifici "garanti", pertanto, dovrà avvenire nel pieno rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

Il presente Modello è, inoltre, accompagnato da alcuni allegati (organigramma aziendale, schema riassuntivo, sistema deleghe e procure) nonché dai documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli, completano e specificano il quadro della organizzazione, della gestione e del controllo della Società, quali il Codice etico, il Sistema Disciplinare e il Documento di valutazione del rischio *ex* D.lgs. n. 81/2008. Tali documenti, unitariamente considerati, costituiscono il Modello della Società adottato ai sensi del Decreto.

Al di là delle descritte procedure, che operano *ex ante*, saranno comunque sempre possibili verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo *ex post*).

Le procedure e le misure adottate non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di **continua valutazione** e dovranno essere immediatamente proposti e realizzati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno di volta in volta necessarie.

TFdI ha inteso dotarsi di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla separazione dei compiti. Tale organizzazione di poteri e responsabilità risulta anche dai documenti di gestione aziendali attualmente in atto e potrà essere ulteriormente definita dalle delibere e dagli altri atti di attuazione del presente Modello.

L'applicazione del Modello viene garantita anche mediante la definizione di regole generali e di idonee procedure per disciplinare i processi delle diverse aree aziendali, soprattutto quelle a maggior rischio di commissione dei reati, nonché da un adeguato sistema disciplinare.

TFdI ha inoltre individuato un sistema di controllo di gestione basato su strumenti consolidati nella pratica amministrativa che consente la tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Soprattutto, ma non solo, nell'area della gestione finanziaria, TFdI si avvale e si avvarrà di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da procedure manuali ed informatiche in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale così da poter procedere in qualsiasi momento all'esecuzione di controlli che individuino finalità e motivazioni dell'operazione con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica dell'operazione stessa.

Infine, il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permetta di far raggiungere a tutti i Destinatari che operano per l'azienda il flusso aggiornato delle comunicazioni societarie di natura organizzativa, gestionale, normativa ed etica necessarie per il corretto funzionamento della società e del Modello.

In considerazione di quanto sopra, l'ODV provvederà a richiedere simili aggiornamenti ed integrazioni delle singole "Parti Speciali".

### 3.3 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Dal momento che il Modello costituisce un «atto di emanazione dell'organo dirigente» (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le **successive modifiche ed integrazioni** di carattere sostanziale del Modello, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore unico di TFdI.

È attribuito all'ODV il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

1. introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
2. revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
3. introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
4. evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale restando poi comunque necessaria l'approvazione del Modello con delibera della Direzione.

### **3.4 Attuazione, controllo e verifica dell'efficacia del Modello**

L'attuazione del Modello è rimessa alla responsabilità di TFDI; sarà compito specifico dell'ODV verificare e controllare l'effettiva ed idonea applicazione del medesimo in relazione alle specifiche attività della società.

Quindi, ferma restando la responsabilità dell'Organo dirigente riguardo all'attuazione del Modello, si intende attribuito all'ODV il compito di coordinare le previste attività di controllo e di raccoglierne e sintetizzarne i risultati.

Rimane in ogni caso necessaria l'approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore unico.

## **4. Il modello di *governance* e l'assetto organizzativo di TUTELA FISCALE DELL'IMPRESA S.r.L.**

### **4.1 Il modello di *governance***

Il modello di *governance* di TFDI e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La struttura di TFDI è stata infatti creata tenendo conto della necessità di dotare la società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

TFDI adotta un sistema di amministrazione e controllo di **tipo tradizionale**.

In ossequio a quanto indicato nello Statuto, l'organo amministrativo è eletto dall'Assemblea e risulta composto da un Amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione, formato da un numero massimo di 11 membri, anche non soci.

Il controllo contabile, ai sensi dell'art. 2409-*bis* c.c., è affidato ad un revisore dei conti.

### **4.2 L'assetto organizzativo**

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

In particolare, la struttura organizzativa aziendale, che è improntata ad una precisa definizione delle competenze di ciascuna Area aziendale e delle connesse responsabilità, è articolata nella maniera riportata nel funzionigramma qui allegato.

## 5. Il sistema di deleghe e procure in TUTELA FISCALE DELL'IMPRESA S.r.L.

### 5.1 Principi generali

In conformità a quanto richiesto dalla buona pratica aziendale e dalle Linee Guida di Confindustria, TFDI attribuisce all'Amministratore unico o al Consiglio di Amministrazione il potere di conferire ed approvare formalmente le eventuali deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito **un flusso informativo**, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'ODV ed i Sindaci ove previsti, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le deleghe e le procure in TFDI, oltre ad essere pubblicizzate attraverso specifici canali di comunicazione, vengono raccolte, organizzate secondo la struttura aziendale a cui corrispondono e sono poste sempre a disposizione anche di tutti gli altri soggetti aziendali, ovvero di terzi interessati, presso la sede della società.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura della società, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della società. Sono attuati singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di

funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

## 6. Organismo di Vigilanza

### 6.1 Identificazione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b, del D.lgs. 231/2001, secondo il quale il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (denominato ODV), TFdI ha ritenuto di dotarsi di un ODV monocratico il cui membro è nominato dall'Organo Amministrativo e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina; l'ODV può essere revocato dalla carica esclusivamente per giusta causa con decisione assunta dall'Organo Amministrativo, sentiti i Sindaci ove presenti.

Ai rapporti tra l'Ente e l'ODV si applicano le norme del codice civile in tema di mandato.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'ODV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, potrà avvalersi del supporto di quelle altre funzioni di TFdI che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento del fine detto, nonché di quelle strutture associative specializzate che occupano specificamente parte del proprio lavoro nell'esame delle richieste di controllo e vigilanza inoltrate dall'ODV.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'**autonomia e indipendenza**, la **professionalità** e la **continuità di azione**.

A tal fine, è necessario garantire che l'iniziativa di controllo, da parte dell'ODV, risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società, dovendo rispondere solamente all'organo amministrativo, e risulta altresì indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello e del Codice Etico.

### 6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Da un punto di vista generale, all'ODV compete lo svolgimento essenzialmente di **due tipi di attività**, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati, e più precisamente:

- a) vigilare affinché i Destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (**funzione ispettiva**);



## Modello di Organizzazione e di Gestione – Parte Generale

- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o semplicemente l'opportunità di adeguare il Modello a norme sopravvenute ovvero alle nuove esigenze aziendali (**funzione preventiva**);
- c) In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'ODV, di una **costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza ed efficacia nel tempo del Modello, promuovendo le opportune azioni correttive.**

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'ODV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative ed operative al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli ed alle procedure aziendali;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente all'organo amministrativo di TFDI.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso – che, pur integralmente e correttamente attuato, si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto – sarà proprio l'ODV di TFDI a doversi attivare affinché vengano apportati, in tempi brevi, i necessari aggiornamenti.

Sul piano più strettamente operativo, le sopra indicate funzioni si tradurranno nelle seguenti azioni:

- a) **effettuare interventi periodici** (ad esempio, verifiche ispettive), sulla base di un programma annuale diretti a vigilare:
  - affinché le procedure ed i controlli contemplati dal Modello siano posti in essere e documentati in maniera conforme;
  - affinché i principi del Codice Etico siano rispettati;
  - sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto.
- b) **segnalare eventuali carenze/inadeguatezze** del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto e **verificare** che le competenti funzioni aziendali provvedano ad **implementare le misure correttive**, realizzando, se necessario, manuali di controllo;
- c) **suggerire procedure di verifica adeguate**, ferma restando in capo all'organo amministrativo di TFDI, la responsabilità per il controllo delle attività svolte dalla società;
- d) **avviare indagini interne** straordinarie laddove si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei reati;

- e) **promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello** tra i dipendenti, i collaboratori e i terzi che comunque abbiano rapporti con la società, predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione, necessari affinché il Modello possa essere compreso ed applicato;
- f) **coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni della società** per il controllo delle attività nelle aree a rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, ecc.);
- g) **coordinarsi** con le altre funzioni della società:
  - per uno scambio di informazioni finalizzato a tenere aggiornate le aree a rischio reato;
  - per tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
  - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
  - per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- h) richiedere all'organo amministrativo di **mantenere il Modello aggiornato**, adeguandolo alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi della società e/o a differenti esigenze aziendali;
- i) **richiedere l'aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio, e verificarne l'effettivo aggiornamento** attraverso il compimento di verifiche periodiche puntuali e mirate sulle attività a rischio; a tal fine all'ODV devono essere segnalate da parte dei responsabili delle diverse funzioni della società le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda al rischio di reato nell'ambito delle rispettive funzioni;
- j) **raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti** ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare periodicamente la lista delle informazioni che è necessario gli siano trasmesse;
- k) verificare che gli elementi previsti dalle singole "Parti Speciali" del presente Modello siano comunque **adeguate** e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto.

### 6.3 Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza

Premesso e ribadito che l'Organismo di Vigilanza pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo vertice amministrativo, per l'espletamento delle funzioni indicate l'ODV deve avere **libero accesso**, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso preventivo sia reso necessario da leggi e

regolamenti, **alle persone e a tutta la documentazione della società**, nonché la possibilità di **acquisire dati ed informazioni** rilevanti dai soggetti responsabili.

Infine, all'ODV devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato al punto 6.4.

L'ODV deve essere inoltre dotato di un **budget adeguato** all'espletamento delle attività necessarie al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.): l'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001. Nella medesima prospettiva, l'ODV deve avere la possibilità di **avvalersi di consulenti esterni**, coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni della società interessate.

A tal fine, l'ODV, all'inizio del proprio mandato e con cadenza annuale, presenterà all'organo dirigente una richiesta di budget di spesa annuale che TFdI dovrà mettere a sua disposizione. In ogni caso l'ODV potrà richiedere l'erogazione di somme eccedenti l'importo assegnato in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'ODV). Infine, in relazione agli aspetti concernenti la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi, le modalità operative relative alla pianificazione, all'esecuzione ed ai risultati delle verifiche ispettive l'ODV dovrà **emanare un regolamento** a disciplina di tali aspetti, ben potendo a tal fine richiamare ed avvalersi di protocolli, procedure e modelli dei sistemi di gestione già adottati da TFdI.

## 6.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'ODV, salve le ulteriori variazioni strutturali connesse all'evoluzione del Modello, osserverà una linea di *reporting* periodico, con **cadenza semestrale**, e annuale, a **fine esercizio**, all'Organo Amministrativo in ordine a quanto di seguito specificato.

Premesso che la responsabilità del Modello permane in capo all'organo dirigente di TFdI, l'ODV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Più specificatamente, l'ODV nei confronti dell'Organo Amministrativo, ha la responsabilità di:

1. comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
2. comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
3. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività.

L'ODV potrà essere convocato, o chiedere di essere convocato, in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo, per riferire sul funzionamento del Modello o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare volta per volta nello svolgimento della propria attività.

L'ODV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

1. comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'ODV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
2. segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali al fine di:
  - I. acquisire, sulla base di specifiche segnalazioni ricevute, o di dati oggettivi riscontrati, tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - II. evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto II dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'ODV all'Organo Amministrativo di TFdI, richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici, e in particolare:

- con la Direzione Amministrativa in ordine al controllo dei flussi finanziari, al processo di formazione del bilancio, alla definizione del contenuto delle clausole contrattuali, agli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati, all'acquisizione di contributi e agevolazioni creditizie in genere da enti pubblici; alla gestione del sistema informativo aziendale;
- con il Responsabile Formazione in ordine alla formazione del personale;
- con il Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione che si occupa del controllo tecnico-operativo o di primo grado in materia di sicurezza e salute sul lavoro prevedendo un sistema integrato di controllo;

Gli incontri con le Direzioni/Funzioni cui l'Organismo di Vigilanza fa riferimento devono essere verbalizzati. Le copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

**Le modalità operative per l'esecuzione degli audit sono definite all'interno del regolamento dell'Organismo di Vigilanza, in ogni caso l'approccio degli auditors e le specifiche competenze devono tenere conto anche di quanto previsto nelle norme di settore per l'esecuzione degli audit.**

## 6.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. Il *whistleblowing*

Per quanto concerne i flussi informativi verso l'ODV, occorre soffermare l'attenzione sull'art. 2 della legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di c.d. **whistleblowing** (letteralmente “soffiare nel fischietto”), rubricata “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, in quanto tale normativa ha introdotto alcune **rilevanti modifiche all'art. 6 D.lgs. n. 231/2001**.

Ai sensi del nuovo art. 6, **comma 2-bis**, i modelli di organizzazione devono infatti prevedere **uno o più canali** che consentano a soggetti apicali e a soggetti sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, «*segnalazioni circostanziate di condotte illecite*» rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, «*fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*».

**A tutela dei soggetti denuncianti**, inoltre, le nuove disposizioni stabiliscono che i modelli organizzativi devono:

- a) prevedere uno o più **canali di segnalazione** idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) stabilire che sono espressamente **vietati atti ritorsivi o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante ad eccezione dei casi di falsa segnalazione. In particolare:
  - in virtù di quanto stabilito dall'**art. 6, commi 2-ter e 2-quater**, D.lgs. n. 231/2001:
    - i. l'adozione di eventuali **misure ritorsive o discriminatorie** nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere **denunciata dal segnalante e dall'organizzazione sindacale, dal medesimo indicata, all'Ispettorato nazionale del lavoro**;
    - ii. è in ogni caso stabilita la **nullità** del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova: spetta infatti al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari, o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante, sia fondata su ragioni **estranee** alla segnalazione stessa;
  - in ragione di quanto previsto dall'**art. 3, L. n. 179/2017**, la tutela del segnalante è estesa anche **sul piano penale**, prevedendosi che nelle segnalazioni o denunce, effettuate nelle forme e nei limiti previsti dal provvedimento (e quindi, con riferimento ai testi aggiornati degli artt. 54bis del D.lgs. n. 165/2001 nel settore pubblico e dell'art. 6 D.lgs. n. 231/2001 nel settore privato), il perseguimento dell'interesse delle amministrazioni pubbliche o private costituisce **giusta causa** di

rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 326 c.p. (rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 622 c.p. (rivelazione di segreto professionale), 623 c.p. (rivelazione di segreti scientifici o industriali), oltre che in relazione all'obbligo di fedeltà del dipendente di cui all'art. 2105 c.c.. Tale "meccanismo di protezione" verso le condotte rivelatorie **non si applica** qualora l'obbligo di segreto professionale sia riferibile ad un rapporto di consulenza professionale o di assistenza, e che costituisce comunque violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione effettuata **con modalità eccedenti** rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito, con particolare riferimento al rispetto del canale comunicativo a tal fine specificatamente predisposto che, come detto, nel settore privato dovrà essere efficacemente adottato e attuato tramite un adeguato protocollo del modello organizzativo;

- c) prevedere **sanzioni disciplinari** nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'attuazione pratica di tali principi normativi implica che:

1. in linea con il più ampio dovere di diligenza e in ossequio all'obbligo di fedeltà che gravano sul prestatore di lavoro, **l'ODV deve essere tempestivamente informato**, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001;
2. coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono **garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione** e in ogni caso **è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante**, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro **non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari**;
3. al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'ODV provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse (*cf.* **§. n. 13, Statuto ODV**);
4. l'ODV **valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute** e i casi in cui è necessario attivarsi.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'ODV (saranno istituiti canali informativi dedicati, riservati, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e allo scopo di risolvere casi di dubbia interpretazione in ordine ai principi generali del Modello).

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute e, a tal fine, potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, **motivando** per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Al fine di facilitare il flusso di comunicazioni, l'ODV, può ricevere le segnalazioni tramite:

- un “canale informativo dedicato”: [enrico.amati.odv@tutelafiscale.it](mailto:enrico.amati.odv@tutelafiscale.it) e [segnalazioniodv@tutelafiscale.it](mailto:segnalazioniodv@tutelafiscale.it) (e-mail dell'ODV ed e-mail whistleblowing);
- posta cartacea riservata all'ODV all'indirizzo fisico della Società: Via Caduti sul Lavoro n. 4, 60019 Senigallia (AN);
- posta interna riservata all'ODV.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'ODV le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.

## 6.6 Informazioni obbligatorie e deleghe

Sono considerate informazioni da trasmettere **obbligatoriamente** all'ODV quelle riguardanti:

- a) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- b) le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- c) provvedimenti e/o notizie, relative a TFdI, provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

- d) le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Organi direttivi e di gestione e dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti di cui al Decreto;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello da parte della società con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f) le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni della società da cui emergano fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato previste dal Decreto;
- g) informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione della società;
- h) obbligo di segnalare le operazioni atipiche, nonché gli eventuali mutamenti di rischio.

L'ODV potrà proporre periodicamente all'Organo amministrativo eventuali modifiche alla casistica sopraindicata.

All'ODV deve essere obbligatoriamente comunicata ogni delega di poteri e di firma in TFDI e qualsiasi modifica ad esso riferita.

## **7. Formazione e informativa**

### **7.1 Formazione del personale**

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale avviene secondo quanto previsto dalle procedure o prassi interne che la TFDI organizza periodicamente con eventi di formazione/informazione del personale.

### **7.2 Diffusione del Modello e del Codice Etico al personale dirigente e dipendente**

Un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice Etico nel contesto della società deve essere assicurata mediante l'invio, tramite e-mail o pubblicazione sul Portale del Lavoratore, a tutto il personale dirigente e dipendente, del relativo testo. Saranno poi organizzate specifiche attività di informazione/formazione sull'argomento, nonché fornito a tutti l'accesso ad un apposito spazio dedicato al Decreto nella rete informativa della società.

Saranno, inoltre, organizzate periodicamente attività di aggiornamento finalizzate all'informazione a tutto il personale circa eventuali modifiche e/o integrazioni del presente Modello.

Per tutti i nuovi assunti, oltre alla consegna del Codice Etico ed alla consegna di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione, verranno organizzati specifici eventi informativi/formativi sull'argomento.



Ai fini di una adeguata attività di informazione/formazione l'ODV, in stretta cooperazione con le funzioni previste dalla specifica procedura, provvederà a curare la diffusione del Modello.

### 7.3 Altro personale non qualificabile come dipendente

La formazione del rimanente personale non qualificabile come personale dipendente (es. Collaboratori Coordinati, Collaboratori a Progetto, Interinali, Stagisti ecc.), dovrà avvenire sulla base di specifici eventi di informazione/formazione e di un'informativa per i rapporti di collaborazione di nuova costituzione.

### 7.4 Informativa a collaboratori esterni e a terze parti

Ai fini di una adeguata attività di informazione l'ODV, in stretta cooperazione con i responsabili delle aree interessate (settore acquisti, commerciale, gare, etc.), provvederà a definire un'informativa specifica a seconda delle terze parti interessate, nonché a curare la diffusione del contenuto del Modello e del Codice Etico adottato da TFDI.

La Società, previa proposta dell'ODV, potrà, inoltre:

- a) fornire ai collaboratori adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel presente Modello;
- b) dotare i collaboratori di testi contenenti le clausole contrattuali utilizzate al riguardo.

## 8. Sistema disciplinare

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da TFDI **in piena autonomia**, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, si è creato un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione, nel rispetto del principio di proporzionalità, tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Il potere disciplinare di cui al D.lgs. 231/2001 è esercitato, su proposta dell'ODV, dall'Ufficio del Personale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili.

## **8.1 Sanzioni applicabili ai dipendenti**

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

**a) Rimprovero verbale:**

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

**b) Rimprovero scritto:**

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

**c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:**

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre TFDI ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

**d) Licenziamento per giustificato motivo:**

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/01.

**e) Licenziamento per giusta causa:**

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico di TFDI delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

## 8.2 Sanzioni applicabili ai dirigenti

### a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

### b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

### c) Licenziamento *ex art. 2118 c.c.*:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e di una gravità tale da esporre TFdI ad una situazione oggettivo di pericolo o tale da determinare comunque riflessi negativi per la società.

### d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibilità di una concreta applicazione a carico di TFdI delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire neppure una prosecuzione provvisoria dello stesso.

### 8.3 Disciplina applicabile nei confronti dei collaboratori esterni

Al fine di una piena efficacia preventiva del Modello rispetto ai reati indicati dal D.lgs. 231/2001, sono previste misure sanzionatorie anche nei confronti di Collaboratori Esterni che pongano in essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra TFDI e tali soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano appunto la risoluzione del contratto per il caso in cui la controparte contrattuale tenga condotte in violazione delle prescrizioni di cui al presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001, rimanendo salvo ed impregiudicato il diritto di TFDI di chiedere il risarcimento dei danni che le predette condotte cagionino a carico della società.

In considerazione di quanto sopra copia del Modello deve essere consegnata a Collaboratori Esterni.

## 9. Verifiche dell'Organismo di Vigilanza

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'ODV dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.lgs. 231/2001, il Modello sarà soggetto alle seguenti **verifiche**:

1. Verifiche Ispettive sul rispetto delle misure di prevenzione previste dalle singole “Parti Speciali” in relazione alle aree ed al tipo di rischio reato preso in considerazione;
2. verifiche periodiche sull'effettivo funzionamento del Modello e delle procedure implementative del medesimo con le modalità stabilite dall'ODV;
3. riesame annuale di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito dall'ODV e dagli altri soggetti interessati, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti Destinatari del contenuto del Modello, delle ipotesi di reato previste dal Decreto e del Codice Etico.

L'ODV procede alle Verifiche Ispettive in modo pianificato su tutte le aree rischio reato, attraverso sopralluoghi e attività di analisi di singole procedure gestionali o di intere aree della Società e della sua articolazione.

La frequenza delle Verifiche Ispettive può variare in funzione della complessità dell'area/procedura da verificare o di eventuali criticità emerse nel corso di verifiche precedenti.

La verifica può essere preceduta da una riunione iniziale tra l'ODV ed il Responsabile dell'area interessata, nella quale discutere i contenuti, i tempi e le modalità della verifica.

Dei risultati di questa attività di verifica dovrà darne conto, seppure sommariamente, nelle relazioni semestrali o nella relazione annualmente predisposta dall'ODV per l'Assemblea di TFDI.

## **10. Modello e Codice Etico**

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dall'Assemblea di TFdI contestualmente al presente Modello e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia" che TFdI riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti ed i collaboratori esterni, nonché di tutta la struttura e le sue articolazioni, operanti sul territorio nazionale ed internazionale.

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

I principi contenuti nel Codice Etico, afferenti ai temi trattati nella "Parte Generale" e nelle "Parti Speciali" del Modello, costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività della società.

## **11. Allegati al Modello**

- **All. 1:** Tabella Reati ex D.lgs 231/01 s.m.i.;
- **All. 2:** Funzionigramma;
- **All. 3:** Codice Etico;
- **All. 4 A:** Statuto Organismo di Vigilanza;
- **All. 4 B:** Regolamento Organismo di Vigilanza;
- **All. 5:** Procedura Whistleblowing.