

I telmotorgroup

TELMOTOR S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D.lgs. 231/2001

Parte Generale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	19/09/2018	Parte Generale_ Prima Emissione	Consiglio di Amministrazione
01	25/09/2020	Parte Generale_ revisione	Consiglio di Amministrazione
02	14/07/2023	Parte Generale_ revisione	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA	6
2. II CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	7
2.1 Il Decreto Legislativo n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni	7
2.2 I Reati presupposto e le sanzioni	8
2.3 I reati commessi all'estero	12
2.4 Il procedimento di accertamento dell'illecito	12
2.5 Le Linee Guida di Confindustria	12
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA TELMOTOR S.p.A.	
3.1 Finalità del Modello	14
3.2 Destinatari	15
3.3 Prestazioni da parte di terzi	15
3.4 Struttura del Modello	15
3.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello	17
3.6 Elementi del Modello	17
3.7 Sistema Disciplinare.....	19
3.8 Attività di informazione e formazione al Modello	19
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	20
4.2 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza	23
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari e il vertice aziendale.....	24
4.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.....	24
5. NORMATIVA IN MATERIA WHISTLEBLOWING.....	26
6. ALLEGATI	28

Termini e definizioni

D.lgs. 231/2001 o Decreto	D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche e integrazioni.
Enti	Qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano le disposizioni di cui al Decreto.
Soggetti apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
Soggetti subordinati	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.
OdV	Organismo di vigilanza: organismo di controllo dell’ente – previsto dall’art. 6 del Decreto – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, preposto alla vigilanza sul

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

	funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.
Linee Guida	Documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.lgs. 231/2001.
Risk Assessment	Metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.
Attività sensibili	Attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
Sistema di controllo interno o SCI	Insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla società allo scopo di prevenire i rischi.
Whistleblowing	È l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode, un reato o un'irregolarità (reale o solo potenziale) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente, di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro. Il whistleblower è colui che effettua tali segnalazioni, a cui la normativa riconosce concrete forme di tutela.

1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001 (di seguito Modello), adottato dalla società Telmotor S.p.A. (di seguito anche la “Società”).

TELMOTOR S.p.A nasce a Bergamo nel 1973 come azienda specializzata nella distribuzione di prodotti per l’automazione industriale e forniture elettriche. L’alto profilo tecnico dell’azienda è tratto distintivo nella filosofia distributiva, caratterizzata dalla professionalità dei tecnici, dal contenuto tecnologico dei marchi, dei prodotti gestiti e dall’attenzione alle evoluzioni del settore. La Società rappresenta un punto di riferimento per aziende e professionisti nella fornitura e distribuzione di prodotti e marchi di qualità per l’automazione industriale, l’energia e l’illuminotecnica. La Società offre la propria competenza e consulenza specialistica in soluzioni integrate, supportando i clienti nel loro sviluppo tecnologico, attraverso un network di servizi complementari per reti e cybersecurity, building automation, robotica, virtual commissioning e intelligenza artificiale.

Il presente documento è stato elaborato sulla base del processo di risk assessment formalizzato nell’allegato 3 del Modello “Risk Assessment _ Mappatura dei processi e attività sensibili” cui si rimanda, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari in base all’evoluzione della Società, al contesto in cui opera, alla sua organizzazione nonché sulla base di eventuali mutamenti legislativi.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza delle regole e dei principi contenuti nel presente Modello è affidato ad un Organismo di Vigilanza nominato dall’organo amministrativo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

2. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 Il Decreto Legislativo n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Il decreto legislativo 231/2001 *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito Decreto) entrato in vigore il 04 luglio 2001 ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità amministrativa per le persone giuridiche conseguente alla commissione di un fatto illecito penalmente rilevante (reato).

La responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche o enti, si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Gli enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) una persona fisica che rivesta funzioni apicali (rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un'unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- b) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l'ente. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, svolgono specifiche attività/mansioni sotto la direzione e il controllo dei soggetti apicali (es.: collaboratori e consulenti che, su mandato dell'ente, compiono attività in suo nome).

La responsabilità dell'ente è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Inoltre, detta responsabilità, viene esclusa nell'ipotesi in cui il soggetto agente, persona fisica, abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso alla finalizzazione del reato; affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire all'ente una utilità economica o di altra natura; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita. Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica o di altra natura, da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell'ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, o da un soggetto sottoposto alla direzione/vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (lettera a), l'imputabilità all'ente è presunta. L'ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** (lettera b), l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'autorità giudiziaria. L'ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli

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

Il Modello organizzativo deve rispondere, per espressa prescrizione legislativa (art. 6 D.lgs. 231/2001) alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati cui si applica la normativa 231;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello deve inoltre prevedere (ai sensi del comma 2-bis del citato art. 6 del Decreto, introdotto con L. n. 179/2017):

- uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali e subordinati, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nell'ambito del sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2.2 I Reati presupposto e le sanzioni

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione e successivamente è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale e adeguarla alle convenzioni internazionali.

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi dei cosiddetti reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, le fattispecie - organizzate per categoria di reato - ad oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti, sono le seguenti:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

Fattispecie di reato	Riferimento normativo
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art.24
Reati informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24 bis
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24 ter
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25 bis
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25 bis.1
Reati societari	Art. 25 ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25 quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater 1
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies
Abusi di mercato	Art. 25 sexies
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25 octies
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25 octies.1
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	Art. 25 decies
Reati ambientali	Art. 25 undecies
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25 duodecies
Reati Transnazionali	L. 146/2006
Razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art.25-quaterdecies
Reati Tributari	art.25-quinquiesdieces
Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies
Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25 septiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 duodevicies

L'elenco dettagliato dei reati e delle sanzioni è allegato al Modello **(Allegato 4)**.

Mediante l'attività di risk assessment è emerso che, sulla base delle attività in cui la Società opera, le macrocategorie di reato maggiormente e astrattamente ascrivibili alla stessa risultano essere le seguenti:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt.24 e 25 D.lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/01);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/01);
- Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/01);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/01);
- Reati Transnazionali (L. 146/2006);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/01).

La Parte Speciale del Modello individua le condotte dirette a prevenire la commissione dei suddetti reati; ad ogni macrocategoria di reato è dedicata una sezione nella quale sono individuate le fattispecie di reato previste dal Decreto, le possibili modalità realizzative del rischio-reato, le attività sensibili interessate e i controlli specifici preventivi.

L'articolo 9, comma 1, del Decreto individua **le sanzioni** che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

- 1) la sanzione pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;
- 3) la confisca;
- 4) la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo

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

Le **sanzioni interdittive** previste sono:

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

Tali sanzioni si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, e hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente è sempre disposta con la sentenza di condanna. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente.

La **pubblicazione della sentenza** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva. Consiste nella pubblicazione (eseguita a spese dell'ente) della sentenza, per estratto o

per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo (c.d. "delitti tentati") dei reati indicati negli artt. da 24 a 25-duodevices del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.3 I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati (contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001) commessi all'estero.

Affinché possa essere imputata la responsabilità all'ente:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

2.4 Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito del procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.lgs. 231/2001 prevede: *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende"*.

Il giudice penale accerta la responsabilità dell'ente mediante verifica della sussistenza del reato presupposto e dell'idoneità del Modello organizzativo dallo stesso adottato. Si ritiene "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse essere ritenuto tale da azzerare o almeno minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2.5 Le Linee Guida di Confindustria

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art.6 D.lgs. 231/2001 terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Le Linee Guida esplicitano le fasi in cui l'ente dovrebbe articolare un efficace sistema di prevenzione dei rischi di commissione degli illeciti previsti dal Decreto. Le fasi sono le seguenti:

1. **Identificazione dei rischi potenziali:** l'individuazione delle aree di rischio settore o processo aziendale nelle quali sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto, mediante:
 - *L'inventariazione degli ambiti aziendali di attività* (mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti);
 - *L'analisi dei rischi potenziali* (mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio)

2. **Progettazione del sistema di controllo** (cd. "**protocolli**" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente): la predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli, mediante la:
 - *Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi* (descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari)

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate nel Modello sono:

- Codice Etico o di comportamento che stabilisce le linee di orientamento generali finalizzate a disciplinare le modalità di assunzione delle decisioni delle attività sensibili (a rischio reato);
- Sistema organizzativo chiaro e formalizzato: chiara e organica attribuzione dei compiti e adeguata segregazione delle funzioni;
- Sistema autorizzativo con definizione dei poteri di autorizzazione e di firma;
- Procedure operative (manuali o informatiche): regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- Comunicazione del personale e sua formazione;
- Sistema di monitoraggio e reporting

I principi di controllo che l'ente deve rispettare nella costruzione dell'intera architettura del sistema, sono:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua": il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali;
- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo", ovvero: è necessaria una preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità al fine di evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti/funzioni aziendali;
- "I controlli devono essere documentati";
- "I poteri autorizzativi e di firma devono essere:

- coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo eventuali indicazioni delle soglie approvative delle spese;
 - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società".
3. **Individuazione di un Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
4. **Sistema Disciplinare**, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione di giugno 2021.

3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA TELMOTOR S.P.A.

3.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Telmotor S.p.A. si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs.231/2001.

In particolare il Modello si propone le finalità di:

- promozione e valorizzazione in misura ancora maggiore di una cultura etica all'interno della Società, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- sottolineare che tali forme di comportamento illecito sono sistematicamente condannate dalla Società, in quanto sono contrarie ai principi etico-sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;

- introdurre i principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- istituire l'OdV (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

3.2 Destinatari

Il Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Telmotor S.p.A., ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività considerate "a rischio reato" (di seguito i "Destinatari" del Modello).

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

La Società vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

Telmotor S.p.A. si impegna a diffondere, nella propria organizzazione e all'esterno, i contenuti del Modello e i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

3.3 Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni da parte di terzi (ad esempio collaboratori, consulenti e partner commerciali) che possano riguardare attività sensibili devono essere formalmente regolamentate.

Il contratto/lettera di incarico deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico adottato da Telmotor S.p.A., nonché le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV di Telmotor S.p.A.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Telmotor S.p.A. di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad esempio risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

In particolare, il mancato rispetto da parte dei terzi degli obblighi di cui ai punti precedenti, comporta la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

3.4 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono descritti:

- il dettato normativo con un sintetico esame del Decreto e delle Linee Guida fornite da primarie associazioni di categoria (Confindustria);
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare adottato;
- l'attività di comunicazione, coinvolgimento e formazione del personale sul Modello.

Nelle **Parte Speciale** sono descritti:

- le fattispecie di reato;
- i principi generali di comportamento;
- le attività a rischio, le funzioni coinvolte;
- le possibili modalità di commissione dei reati;
- il sistema di controllo interno;
- i protocolli previsti per l'adeguamento del sistema di controllo interno.

La **parte speciale** del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde ad una categoria di reato tra quelle previste dal D.lgs. n. 231/2001. Le sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per il tipo di attività posta in essere dalla Telmotor S.p.A.

Nella **Premessa** alla Parte Speciale vengono individuate:

- le categorie di reato considerate;
- le categorie di reato potenzialmente non rilevanti.

Gli Allegati al Modello sono:

- Allegato n. 1 Codice Etico
- Allegato n. 2 Sistema Disciplinare
- Allegato n.3 Mappatura dei Processi e Attività Sensibili o Risk Assessment
- Allegato n. 4 Elenco Reati D.lgs. n.231/2001
- Allegato n. 5 Governance
- Allegato n. 6 Flussi Informativi OdV e regolamento whistleblowing

3.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- revisione dei documenti aziendali che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti;
- verificarsi di eventi straordinari (es.: gravi violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, contestazioni, sanzioni che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'OdV, sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare:

- la dotazione di budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le proposte di integrazione o modifica sostanziale delle Procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate anche all'OdV. L'OdV vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti al Modello.

3.6 Elementi del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

1. Codice Etico;
2. Sistema organizzativo;
3. Poteri autorizzativi e di firma;
4. Attori del controllo (governance);
5. Sistema di procedure;
6. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
7. Sistema disciplinare;
8. Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto.

Codice Etico

Telmotor S.p.A. ha adottato il proprio Codice Etico (Allegato n.1), che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.lgs. n.231/2001.

I destinatari del Codice Etico sono i dipendenti ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori ed in genere tutti i soggetti che possono svolgere attività per conto di Telmotor S.p.A. Il

Codice Etico è pertanto applicabile anche ai terzi nei cui confronti il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico è imposto mediante pattuizioni contrattuali.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di Telmotor S.p.A. è formalizzata in un organigramma aziendale e nelle Job descriptions dai quali si individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione organizzativa.

Tale documento è richiamato nel presente Modello, al fine della rappresentazione della struttura organizzativa adottata da Telmotor S.p.A.

Poteri autorizzativi e di firma

Il sistema autorizzativo ed i poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Gli attori del controllo

Telmotor S.p.A. adotta una governance societaria a schema tradizionale con la presenza di:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Revisore Legale

Procedure

Telmotor S.p.A. ha approvato e implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Le procedure e le istruzioni operative sono parti fondanti del sistema qualità certificato secondo gli standard internazionali alla seguente normativa:

- ✓ **ISO 9001:2015**

Mappatura processi e attività sensibili

La Mappatura dei processi e delle attività sensibili o Risk Assessment (Allegato n.3) costituisce il presupposto del Modello adottato da Telmotor S.p.A.

Nel documento redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati e dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo la Società ha definito una metodologia di analisi basata su consolidate tecniche di risk assessment, e definito un framework di controlli poi richiamati anche nella Parte Speciale del Modello.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- **Regolamentazione**
- **Tracciabilità**
- **Organizzazione**
- **Segregazione delle funzioni**
- **Poteri autorizzativi e di firma**

- **Monitoraggio e reporting**

L'OdV, che custodisce il documento presso la propria segreteria, ha il compito di verificarne l'adeguatezza e proporre eventuali integrazioni e aggiornamenti.

I risultati delle attività di verifica condotte dall'OdV saranno oggetto di specifica comunicazione da parte dell'OdV al CdA con periodicità annuale.

3.7 Sistema Disciplinare

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato sistema disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e in tutti i suoi elementi costitutivi.

Telmotor S.p.A. ha adottato un Sistema Disciplinare (Allegato n.2) che costituisce parte integrante del Modello con l'obiettivo di sanzionare in via disciplinare i comportamenti non conformi a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento o di un giudizio penale.

Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori, Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti della società.

I destinatari del Sistema Disciplinare sono i dipendenti ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori con modalità differenti.

3.8 Attività di informazione e formazione al Modello

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello la Telmotor S.p.A. promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione del Modello.

La Direzione, in collaborazione con l'OdV, promuove la realizzazione di un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario, con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

L'attività di comunicazione e formazione sul Modello è operativamente affidata all'organo amministrativo della Società ed è soggetta alla supervisione dell'Organismo di Vigilanza il quale, nell'ambito dei compiti allo stesso attribuiti dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è chiamato a monitorare le iniziative adottate per la diffusione del Modello e per garantire una adeguata conoscenza e comprensione dello stesso.

Comunicazione

Il Modello è comunicato ai Sindaci, all'Organismo di vigilanza che ne ricevono copia autorizzata.

Ai dipendenti della società il Modello è diffuso mediante:

- riunioni informative su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per le funzioni apicali);
- informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);
- affissione nella bacheca aziendale della Parte Generale del Modello, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;
- pubblicazione di parte della documentazione sui server e intranet della società;

- consegna ai nuovi assunti di un estratto della documentazione da allegare al “set informativo” usualmente fornito al dipendente;
- e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Telmotor S.p.A. promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante:

- pubblicazione sul sito aziendale della Parte Generale del Modello, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;
- informativa ai terzi (clienti, fornitori, consulenti, etc.).

Formazione

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa i soggetti apicali o comunque il personale coinvolto nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto, ai contenuti e alle finalità del Modello e dei compiti e poteri dell'OdV.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione di Telmotor S.p.A. deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria,
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

La formazione, come peraltro previsto dalle linee guida Confindustria, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. n. 231/2001, in base a quanto disposto dall' articolo 6, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un

organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Telmotor S.p.A. in attuazione del disposto normativo, al fine di completare il proprio Modello di organizzazione e controllo, provvede alla nomina di predetto organismo di controllo di composizione collegiale.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato mediante uno specifico Regolamento dell'OdV adottato dallo stesso una volta costituito.

Nel seguito del presente documento sono disciplinati i requisiti, i compiti e i flussi informativi da e verso l'OdV.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, in conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libertà e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi.
- **indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale. All'OdV non devono essere attribuiti compiti operativi che potrebbero ripercuotersi su aspetti strategici, operativi e finanziari della Società.
- **professionalità:** il requisito della professionalità si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie e attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, tecniche di revisione, etc., oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo.

L'OdV può avvalersi di professionisti esterni competenti in specifiche materie (ad esempio in materia ambientale e di sicurezza sui luoghi di lavoro); al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, è attribuito allo stesso uno specifico budget di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie.

- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo e in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV. Questo comporta che l'attività dell'OdV sia organizzata in base ad un piano di attività e condotta mediante costanti azioni di monitoraggio e analisi del sistema dei controlli adottati dalla Società.
- **onorabilità:** i componenti dell'organismo di vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.lgs. n. 231/2001.

Il membro dell'OdV, con l'accettazione della nomina, implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità e delle condizioni di incompatibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un membro dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e i motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna nei confronti del membro dell'OdV, il CdA - nelle more del passaggio in giudicato della sentenza - può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire la maggiore autonomia e indipendenza ai membri dell'OdV, gli stessi non dovranno avere vincoli di parentela con il vertice aziendale né dovranno essere legati alla Società da interessi economici rilevanti o da una qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi.

Nomina, composizione e durata dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione; in Telmotor S.p.A. l'OdV è un organo collegiale composto da n.3 membri esterni.

Il Presidente ha il compito di provvedere all'espletamento di tutte le formalità, quali convocazioni, definizione dell'ordine del giorno delle riunioni. È possibile prevedere l'istituzione di una Segreteria OdV a supporto.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il CdA provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina e la composizione dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

La durata dell'incarico è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento del CdA. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore (prorogatio imperii).

Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) compete esclusivamente al CdA, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di uno dei motivi di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione al CdA, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

4.2 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, vigila sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello.

I compiti affidati all'OdV sono:

- Verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:
 - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti. A tal fine, l'OdV effettua verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello; in particolare verifica che le procedure e i controlli previsti dal Modello siano effettivamente adottati e documentati in maniera conforme. Le verifiche svolte sono formalizzate mediante *audit report*.
- Curare l'aggiornamento del Modello:
 - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).
- Promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
- Promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- Riscontrare con la opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, qualora connesse o collegate al Modello;

- Riferire periodicamente al CdA / Collegio Sindacale in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- Segnalare alle funzioni competenti le eventuali notizie di violazioni del Modello e monitorare, di concerto con l'organo amministrativo, l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possono essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari e il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio sindacale.

L'OdV deve alimentare una linea di reporting con cadenza almeno annuale nei confronti dell'intero Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale ai quali riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici.

A tal fine l'OdV predispone alle scadenze prestabilite una relazione di sintesi del suo operato e un piano di attività per il successivo periodo di riferimento. In particolare, l'OdV predispone una relazione annuale indirizzata all'organo amministrativo della Società che illustri le seguenti informazioni:

- sintesi e risultanze dei controlli svolti dall'OdV nel periodo di riferimento;
- eventuali discrepanze rilevate tra i comportamenti concreti e i presidi di controllo previsti dal Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- eventuali segnalazioni ricevute di violazioni del Modello e risultati delle verifiche svolte;
- eventuali procedure disciplinari attivate e sanzioni applicate;
- valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e/o contenuto;
- rendiconto delle spese sostenute.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione dello stesso. Gli incontri mediante i quali l'OdV riferisce ai suddetti organi devono essere verbalizzati.

4.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. n.231/2001 che espressamente tratta gli "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- Flussi ad evento: che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- Flussi periodici: definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- Segnalazioni: che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nella Parte Speciale del Modello.

La Società provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV che in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali, consente ai dipendenti di denunciare all'OdV comportamenti non in linea con quelli previsti nel Modello.

5. NORMATIVA IN MATERIA WHISTLEBLOWING

Nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14.12.2017, è stata pubblicata la legge 30.11.2017 n. 179, "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", entrata in vigore il 29/12/2017.

Il c.d. *whistleblowing* è uno strumento, ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, finalizzato a perseguire un duplice scopo: favorire l'emersione di illeciti, irregolarità, violazioni dei Modelli organizzativi in seno agli enti, garantendo, al contempo, la tutela della persona che compia la segnalazione da possibili ritorsioni e/o discriminazioni.

Si tratta, in buona sostanza, di una forma di incoraggiamento della delazione circa comportamenti anti-giuridici e/o adottati in palese violazione di Modelli e *policies* aziendali. Qualora la segnalazione sia "circostanziata" e sia fondata "su elementi di fatto precisi e concordanti", il Legislatore intende fornire protezione a chi la effettua, mettendo quest'ultimo al riparo da provvedimenti che mirino, direttamente o indirettamente, a punirlo e, di conseguenza, a pregiudicarne i propri diritti e facoltà.

Il provvedimento legislativo consta di due articoli, uno dedicato alla pubblica amministrazione e l'altro al settore privato.

Il dipendente pubblico non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito (o sottoposto ad altra misura organizzativa con effetti negativi sulle proprie condizioni di lavoro) per effetto della segnalazione.

Sotto il profilo soggettivo, l'ambito di applicazione è esteso:

- ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 e dell'articolo 3 del D.lgs. 165/01;
- ai dipendenti di un ente pubblico economico;
- ai dipendenti di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico;
- ai lavoratori e collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Sotto il profilo oggettivo, la tutela riguarda le segnalazioni o denunce effettuate nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione.

La norma estende al settore privato, attraverso modifiche al D.lgs. 231/2001, la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti rilevanti ai sensi del suddetto Decreto (o violazioni relative al Modello di organizzazione e gestione dell'ente) di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

In particolare, la nuova normativa prevede che, all'art. 6 del D.lgs. 231/2001, siano aggiunti i seguenti commi:

"2 bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e 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; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

La nuova normativa “impatta” quindi sui Modelli di organizzazione adottati ai sensi del D.lgs. 231/2001, richiedendo, fra l'altro:

- che i Modelli di organizzazione dell'ente debbano prevedere l'attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente; tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Il testo prevede che vi debba essere "almeno un canale" alternativo, idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche;
- che le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o delle violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente) debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;
- che i Modelli di organizzazione debbano prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante e di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

In ossequio alle nuove disposizioni normative, Telmotor S.p.A. stabilisce quanto segue:

- sono istituiti appositi canali che consentano ai soggetti apicali e ai sottoposti di segnalare, a tutela dell'integrità della Società, eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché ogni violazione del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle loro funzioni;
- i predetti canali, di cui almeno uno con modalità informatiche, garantiranno la riservatezza del segnalante;

- sono vietati tutti gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.
- saranno applicate le sanzioni di cui al Sistema Disciplinare nei confronti di coloro che violeranno le misure di tutela del segnalante e di coloro che effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si riveleranno infondate.

Le segnalazioni possono essere effettuate a mezzo:

- E-mail: organismodivigilanza@telmotor.it
- Nota scritta, in busta chiusa intestata all'OdV, all'indirizzo della Società Via Zanica, 91, 24126 Bergamo.

Le segnalazioni che perverranno per i suddetti canali non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi o per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta, etc.) ma dovranno essere segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello o del Codice Etico adottati dalla Società, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi le seguenti caratteristiche:

- indicazione (facoltativa) del segnalante;
- descrizione di:
 - eventi e/o fatti accaduti;
 - altre eventuali persone coinvolte;
 - tempi e modalità di esecuzione dell'evento segnalato;
 - quanto altro possa essere utile alla descrizione dell'evento e dei suoi autori.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono dallo stesso conservate in archivio dedicato, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito ai soli soggetti autorizzati, di volta in volta, dall'OdV.

Le modalità di gestione e verifica delle segnalazioni sono descritte nell'Allegato 6 al Modello "Allegato flussi informativi", parte integrante e sostanziale del presente documento.

Riservatezza

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti il suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

6. ALLEGATI

- Allegato 1: Codice Etico;
- Allegato 2: Sistema disciplinare;
- Allegato 3: Risk Assessment – Mappatura dei processi e attività sensibili;
- Allegato 4: Tabella reati 231;
- Allegato 5: Governance;

- Allegato 6: Flussi informativi