



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 Training Management Services Srl

PARTE GENERALE

Ai sensi del D. Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231

Rev. 1.0 del 13/12/2010

Training Management Services s.r.l.

Milano Cso Buenos Aires, 77 – 20124 Tel +39 02 67077309 Fax +39 02.67078050
Roma Via Sante Bargellini, 4 – 00157 Tel +39 06 98355959 Fax +39 06 454366867
Torino Corso Svizzera, 185 – 10149 Tel +39 011 2178488 Fax +39 011 19712510

Codice Fiscale, Partita IVA 05061380969 – REA Milano 1793465
Capitale Sociale € 94.000,00 i.v. Patrimonio netto € 5.500.000,00
Reg. Lombardia Op. n°2392083 – Acc.to Forma.Temp 0006.0006

Struttura del documento

A. Definizioni

B. Il Decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

C. Approccio metodologico

D. Richiami al codice di comportamento

E. Il Modello TMS

- 1) Identificazione dei Processi sensibili
- 2) Predisposizione e obiettivi del modello
- 3) Adozione e verifiche

F. I Processi Sensibili di TMS

G. L'Organo di Vigilanza (OdV)

- 1) Identificazione, costituzione e revoca dell'OdV
- 2) Funzioni e requisiti dell'OdV
- 3) Il flusso dei dati verso la Direzione aziendale
- 4) Trattamento e utilizzo delle informazioni

H. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

I. Il sistema disciplinare

J. Verifiche sull'adeguamento del Modello

Definizioni

- "TMS": TRAINING MANAGEMENT SERVICES S.r.l., società di diritto italiano con sede in Milano;
- "Aree Sensibili": le aree di attività aziendale ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei reati previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- "CCNL": Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da TMS;
- "Codice Etico": codice di etica aziendale adottato da TMS;
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di TMS sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- "Dipendenti": tutti i dipendenti di TMS (compresi i dirigenti);
- "D.Lgs. 231/2001" o, semplicemente, il "Decreto": il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni e/o modificazioni (ultima in data 24 maggio 2004) nonché le linee guida approvate da Assonime in data 19 novembre 2002;
- "Modelli" o "Modello": i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs.231/2001;
- "Operazione Sensibile": operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest'ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci ecc.);
- "Organi Sociali": i membri del Organo amministrativo e/o del Collegio Sindacale di TMS;
- "Vigilanza" o "OdV": organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- "P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- "Business Partner": controparti contrattuali di TMS, quali ad es. fornitori, clienti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;
- "Processi Sensibili": attività di TMS nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati
- "Reati": i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (così come è stato integrato finora e come sarà eventualmente integrato in futuro);

Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il D. Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Il Decreto prevede che la normativa si applichi ad una amplissima gamma di destinatari: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Si deve evidenziare che la natura del nuovo tipo di responsabilità dell'ente, pur definita come "amministrativa", ha forti analogie con la responsabilità penale sia per la circostanza che il suo accertamento avviene nell'ambito del processo penale, sia in quanto essa è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima; infatti l'ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata. Le sanzioni amministrative applicabili all'ente consistono in sanzioni di natura pecuniaria, interdittiva, nella confisca ovvero nella pubblicazione della sentenza. Elenco dei reati richiamati dal D.Lgs. n.231/2001 (artt. 24,25,25-bis, 25-ter, 25-quater, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies,25-octies D.Lgs.231/2001) o ai quali è estesa l'applicazione del D.Lgs. medesimo sulla base di puntuali normative sono:

ART 24-25 (2001)	Reati contro la Pubblica Amministrazione
ART 25-BIS (2001)	Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (L.409/2001)
ART 25-TER (2002)	Reati Societari (art.3 D.Lgs. n.61/2002)
ART 25-QUARTER	Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art.3 L n.7/2003)
ART 25-QUINQUIES (2003)	Delitti contro la personalità individuale (art.5 L.228/2003)
ART 25-SEXIES (2005)	Reati di "Market Abuse" (art.9 L.n.62/2005)
ART 25-QUATER.1 (2006)	Pratiche di Mutilazione degli organi genitali femminili (L.n. 7/2006) e Reati transnazionali in tema di criminalità organizzata (art.10 L.n. 146/2006)
ART 25-SEPTIES (2007/2008)	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art.9 L.n. 123/2007 e modifiche contenute nel D.Lgs. 81/2008) e Reati di inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (D.Lgs. 202/2007)
ART 25-OCTIES (2007)	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (D.Lgs. 231/2007)

La disciplina in oggetto, anche al fine di valorizzare la funzione "preventiva" del sistema introdotto, ha previsto la non punibilità dell'ente qualora lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della

commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Con riferimento in particolare ai reati commessi da "soggetti in posizione apicale" la disciplina in oggetto prevede anche che l'ente non risponde se, oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato i suddetti modelli organizzativi, è in grado di provare di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento dei modelli; che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo; che non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Approccio metodologico

Nella redazione del presente Modello si sono tenute in considerazione in modo particolare le Linee Guida emanate da Confindustria nella loro ultima versione aggiornata al 24 maggio 2004. La metodologia adottata da TMS prevede la definizione ex-ante del Modello, finalizzato in generale alla promozione di una cultura organizzativa aziendale e di un impegno all'osservanza della legge e alla prevenzione dei comportamenti illeciti. Successivamente, attraverso una preliminare analisi delle attività aziendali, vengono individuate e analizzate le macro-aree di rischio sulle quali focalizzare in via prioritaria le azioni di controllo; tale processo sarà oggetto di costante aggiornamento in modo da consentire un maggior affinamento dei suoi risultati. L'approccio consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli; rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo; permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle Aree Sensibili. Nella sua struttura il Modello di TMS risulta composto da:

- a) la presente Parte Generale;
- b) i codici di comportamento e le procedure organizzative già in vigore all'interno di TMS e disponibili sulla Intranet Aziendale ovvero su supporto cartaceo - tra i quali: Statuto sociale; Codice Etico; Le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico - funzionale aziendale, ed il sistema di controllo della gestione; Le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting della Società; Le regole di comunicazione al personale e la formazione dello stesso; Contratto Collettivo Nazionale Lavoro delle aziende metalmeccaniche applicato in TMS e relativo sistema disciplinare;
- c) la Parte Speciale, concernente le specifiche categorie di reato rilevanti per TMS e le relativa disciplina applicabile. Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono: le linee guida di Confindustria in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili di TMS; i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare: l'attribuzione ad un Organo di Vigilanza (OdV) interno a TMS del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001; la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate per lo svolgimento dei compiti affidatigli; l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*); l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite; i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare: la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001; il rispetto del principio della separazione delle funzioni; la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti; infine, nella attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore/rilevanza delle Operazioni Sensibili.

Richiami al Codice di comportamento

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs. 231/01. Sotto tale profilo, infatti il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di TMS allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'Azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Business Partner, e Consulenti. Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Il Modello TMS

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate alle norme in esso contenute. Alla base del Modello vi sono tre obiettivi principali:

1. promuovere una cultura aziendale che incoraggi una condotta etica e il rispetto della legge;
2. prevenire, individuare, riferire e indirizzare le comunicazioni di cattive condotte e violazioni di legge;
3. rispettare gli standard governativi.

TMS ha deciso di procedere con la predisposizione ed adozione del Modello in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare la sua *Corporate Governance*, cogliendo al contempo l'occasione per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali e della prevenzione "attiva" dei Reati. Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) Identificazione dei Processi Sensibili attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, deleghe, disposizioni organizzative, ecc..) ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, controlli, ecc.). Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

L'analisi è un processo in divenire che non si esaurisce con l'adozione del Modello ma ne accompagna anche successivamente l'attuazione in modo da renderlo rispondente alla complessa realtà aziendale.

I Processi Sensibili di TMS sono quelli descritti nel capitolo successivo.

2) Predisposizione e obiettivi del Modello. Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte speciale" predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a TMS di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati. Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è

fortemente condannata e contraria agli interessi di TMS anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a TMS di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Consulenti e Business Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società. Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3) Adozione e verifiche. TMS, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello. Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente nella persona di Felicina Fantini (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale e non (intendendosi per tali quelle dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico o, a seguito di rischi riscontrati dall'OdV. L'Amministratore Unico ratifica annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall'OdV.

I Processi Sensibili di TMS

La Società ha per oggetto la progettazione, la realizzazione e la gestione di percorsi formativi per le aziende e per i privati attraverso diverse tipologie di Fondi di finanziamento pubblici e privati.

L'organigramma di TMS presenta al suo vertice un Amministratore Unico. In considerazione dell'area di attività, quasi interamente orientata a fornire servizi ad aziende o a terzi in genere, e dall'analisi dei rischi condotta da TMS ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano principalmente:

- a) le relazioni con la P.A.;
- b) i reati informatici;
- c) i reati in materia di Salute e Sicurezza;
- d) i reati di Riciclaggio.

I reati societari, il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati falsi appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. Stesse osservazioni possono farsi per i delitti aventi finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico e per i delitti contro la personalità. In particolare, nella realtà aziendale di TMS i Processi Sensibili risultano principalmente i seguenti:

1) Nei rapporti con la P.A.

Percezione e gestione di contributi e/o finanziamenti agevolati erogati da enti pubblici; gestione adempimenti e rapporti con enti pubblici per assunzioni con agevolazioni contributive; acquisizione contratti tramite partecipazione a procedure ad evidenza pubblica o a trattativa privata; gestione dei rapporti e adempimenti con enti pubblici in fase di esecuzione del contratto; gestione adempimenti con l'amministrazione tributaria in occasione di ispezioni e accertamenti; percezione e gestione di contributi provenienti dal sistema di finanziamento della formazione a livello nazionale, regionale, provinciale e comunale oltre che attraverso i finanziamenti del Fondo Sociale Europeo.

2) Reati informatici

In questa sezione vengono richiamate le fattispecie di reato inserite secondo l'art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001 nella categoria dei reati informatici. L'articolo suddetto fa riferimento alle ipotesi di reato correlate all'uso delle tecnologie dell'informazione previste dalla legge 547/93 sulla criminalità informatica (Modificazioni ed integrazioni alle norme del codice penale e del codice di procedura penale in tema di criminalità informatica) e successive modifiche (L. 48/2008).

3) Reati in materia di Salute e Sicurezza

Tutte le attività dei dipendenti e consulenti di TMS che possono essere svolte presso i locali della società o i locali dei clienti presso i quali i dipendenti e i consulenti di TMS operano.

4) Reati di Riciclaggio

I rapporti con fornitori e Business Partner. I rapporti con clienti. I flussi finanziari in entrata.

L'Organo di Vigilanza (OdV)

1) Identificazione, costituzione e revoca dell'OdV. In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno alla società (art. 6, 1, b) del D.Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dall'Organo amministrativo, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministratore Unico). Causa di ineleggibilità, a componente dell'Organo di Vigilanza, è costituita dalla condanna, con sentenza passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 o la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche. Applicando tali principi alla realtà aziendale di TMS e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato ad un organo collegiale composto da Carmen Roberta Domanico, in qualità di Presidente, Diego Moioli e Sandra Carcangiu in qualità di Membri. Tale scelta è stata determinata dal fatto che la suddetta struttura è stata riconosciuta come la più adeguata ad assumere il ruolo di OdV, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione.

È pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello. L'OdV resta in carica per un'annualità e l'incarico, se non espressamente declinato da una delle parti, si intende rinnovato tacitamente ogni anno. Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di TMS è supportato, di norma, dalla funzione legale e si può avvalere del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. In conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione di OdV. E' possibile solo affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'OdV. Dato che l'Organo di Vigilanza è costituito da più soggetti, i medesimi esercitano i propri poteri decisionali in modo collegiale, prevedendo essi stessi un meccanismo diretto a regolare l'adozione delle decisioni. La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico (ad es. in caso violazione dei suoi doveri derivanti dal presente Modello) sono atti di competenza della Direzione.

2) Funzioni e requisiti dell'OdV. All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, dei Consulenti e dei Business Partner nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono affidati i compiti di rivedere e dare indicazione per l'adozione e supervisione delle procedure di controllo previste dal Modello; interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative; condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili; effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da TMS, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* alla Direzione; coordinarsi con il vertice aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo capitolo "Sistema Disciplinare"); coordinarsi con il responsabile delle attività

formative per la definizione dei programmi di formazione affinché il personale, in base a ruoli e responsabilità, sia adeguatamente formato e sensibilizzato riguardo alla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001; monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello; raccogliere, ordinare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello; coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello; coordinarsi con le funzioni aziendali per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello; attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine; verificare che il vertice aziendale effettui le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

I requisiti di autonomia e indipendenza si sostanziano nella posizione che l'OdV deve avere nell'ambito della Società: deve essere garantita, infatti, l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque responsabile o componente della Società. Tali requisiti risulteranno rispettati inserendo l'OdV in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il riporto al massimo vertice aziendale ovvero all'Amministratore Unico. L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario, inoltre, introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa generare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello): i componenti dell'OdV potranno, pertanto, essere revocati solo per giusta causa.

E' indispensabile che all'OdV non vengano attribuiti compiti di natura operativa che, rendendo tale organismo partecipe di decisioni e di attività operative, farebbero venir meno la necessaria obiettività di giudizio in occasione delle verifiche di rispetto del Modello. L'OdV dovrà essere dotato del requisito della professionalità e, pertanto, essere in possesso di strumenti e tecniche di tipo "ispettivo", consulenziale (con riferimento, in particolare all'analisi dei sistemi di controllo) e giuridico. L'OdV, infine, dovrà garantire una continuità di azione tale da permettere un'efficace e costante attuazione del Modello.

L'OdV ha pertanto libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal vertice aziendale:

- a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre TMS al rischio di commissione di uno dei Reati;
- b) sui rapporti con i Consulenti e con i Business Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- c) sulle operazioni straordinarie della Società.

3) Flusso dei dati verso la Direzione aziendale. L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. L'OdV ha due linee di *reporting*: sia su base continuativa che su base annuale, direttamente verso l'Amministratore Unico; annualmente l'OdV predispone infatti un rapporto scritto per l'Amministratore Unico sulla sua attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo capitolo "Verifiche sull'adeguatezza del Modello" e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc.) e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente alla Direzione.

Il *reporting* ha ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a TMS, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con le persone cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dai responsabili di volta in volta coinvolti. L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto per motivi urgenti. L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti nella Società e precisamente: con la Direzione per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali, per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari; con la funzione Amministrazione in ordine al controllo dei flussi finanziari.

4) Trattamento e utilizzo delle informazioni. L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, dei Consulenti e dei Business Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di TMS ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale: devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello; se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore.

Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce al OdV; i Consulenti e i Business Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di TMS, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV; l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo "Sistema Disciplinare"; i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti: 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; le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati; i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001; le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV raccoglie e conserva per un periodo di 3 (tre) anni ogni informazione, segnalazione e report previsto dal Modello, in apposito supporto informatico e cartaceo: i verbali delle proprie riunioni; il rapporto annuale per la Direzione; il piano di attività per l'anno successivo redatto annualmente; le segnalazioni di Dipendenti, Consulenti e Business Partner riguardanti eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di TMS ai sensi del D.Lgs. 231/2001; i rapporti dei responsabili di funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere elementi di criticità; 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; le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati; le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; la documentazione che avrà ritenuto di acquisire, in occasione di controlli e verifiche mirate. L'accesso alla documentazione è consentito esclusivamente all'OdV e all'Amministratore Unico.

La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di TMS garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili. Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello. **La comunicazione iniziale** - L'adozione del presente Modello è

comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato sia il Codice Etico che il Modello, con i quali assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. **La formazione** - L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, TMS ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione. I Consulenti ed i Business Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di TMS che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

Il Sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'efficacia del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art.6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La violazione, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL di riferimento, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello rappresenta illecito disciplinare. Costituiscono parte integrante del Modello: il Contratto Collettivo Nazionale Lavoro di riferimento applicato in TMS; le disposizioni aziendali relative ai comportamenti da tenere nei casi di emergenza in tema di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008); attività di valutazione dei rischi e discipline attuative con riferimento a tale normativa.

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole di comportamento determinate dalla normativa soprarichiamata comporterà l'applicazione dei provvedimenti disciplinari indicati dal contratto collettivo, ferma l'applicazione delle regole di cui agli artt. 2118 e 2119 cod. civ. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili e secondo i principi di proporzionalità di cui all'art.2106 cod. civ. ed in relazione alla gravità dell'infrazione - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli artt. 23 e ss. del suddetto CCNL, e precisamente: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui al sistema disciplinare del CCNL, tra cui: l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa; l'obbligo - salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni); l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento. Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al vertice aziendale.

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- a) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili (attività di TMS nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati), di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- b) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili (attività di TMS nel cui ambito ricorre il

- rischio di commissione dei reati), di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e che espongono la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati indicati nel Modello (di seguito "Reati");
- c) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili (attività di TMS nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati) di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
 - d) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili (attività di TMS nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati), di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello che siano tali da determinare il rischio attuale o la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In relazione alla tipologia dei beni protetti dalle previsioni del Codice Etico e del Modello, l'azienda si riserva di procedere alla sospensione cautelare del dipendente con conservazione dei trattamenti retributivi per il tempo strettamente necessario all'accertamento di eventuali violazioni.

La società applica il CCNL Metalmeccanico. In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello, dal Codice Etico e dalla normativa richiamata o di adozione, nell'espletamento delle attività affidate, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti dalla stessa applicato e, sussistendone le condizioni, dall'art. 2119 cod. civ. In relazione alla tipologia dei beni protetti dalle previsioni del Codice Etico e del Modello, l'azienda si riserva di procedere alla sospensione cautelare del dirigente con conservazione dei trattamenti retributivi per il tempo strettamente necessario all'accertamento di eventuali violazioni.

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Business Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi). Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e dei responsabili rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa. Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale all'Amministratore Unico. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

ELENCO DELLE MODIFICHE

Rev.	Data	Modifica	Descrizione
1.0	13/12/2010	Nessuna	Prima edizione del documento

L'Amministratore Unico
Felicina Fantini