

Team Global Consulting Srl

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex
D. Lgs. 231/2001**

Parte Generale

Sommario

Premessa – Aggiornamenti Modello	2
Definizioni	3
1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante	4
2. Approccio Metodologico	5
3. Modello e Codice Etico	7
4. Sistema di whistleblowing	7
5. Il Modello TEAM GLOBAL CONSULTING	8
5.1 La costruzione del Modello TEAM GLOBAL CONSULTING	8
5.2 La funzione del Modello	9
5.3 L'adozione del Modello e sue successive modifiche	9
5.4 Assetto organizzativo e Modello	10
6. I Processi Sensibili di Team Global Consulting	11
6.1 nei rapporti con la P.A.	12
6.2 reati societari, tra cui i reati di corruzione fra privati	13
6.3 reati in materia di Salute e Sicurezza	13
6.4 reati in materia di Riciclaggio e di Autoriciclaggio	14
6.5 reati di Criminalità informatica e trattamento illecito dei dati.....	14
6.6 reati in violazione del diritto d' autore.....	14
6.7 reati ambientali.....	14
6.8 reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	15
6.9 reati tributari.....	15
6.10 reati di abuso di mercato	15
7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)	15
7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca	15
7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
7.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale	19
7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	20
7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	21
8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	22
8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti	22
8.2 Informazione ai Consulenti e ai Business Partner	22
9. Sistema disciplinare	23
9.1 Funzione del sistema disciplinare	23
9.2 Misure nei confronti di quadri ed impiegati	23
9.2.1 Sistema disciplinare.....	23
9.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	24
9.3 Misure nei confronti dei dirigenti	25
9.4 Misure nei confronti degli Amministratori e di altri soggetti apicali	25
9.5 Misure nei confronti dei Sindaci	25
9.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Business Partner	25
10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	26
ALLEGATO 1 – Elenco reati presupposto richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001	27

Premessa – Aggiornamenti Modello

1. Prima versione: Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 Febbraio 2025.

Definizioni

- “TEAM GLOBAL CONSULTING”: TEAM GLOBAL CONSULTING S.r.l., società di diritto italiano con sede in Casoria (Na);
- “Affiliata” o “Affiliate”: qualsiasi entità, costituita o meno, controllata da (o sotto il comune controllo di) Accenture Plc. Per “controllo” (o sue varianti) si intende la capacità diretta o indiretta di gestire gli affari di altra entità sulla base di un diritto di proprietà, di un rapporto contrattuale o altro.
- “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;
- “Capogruppo”: ACCENTURE Plc., società di diritto della Repubblica di Irlanda con sede in Grand Canal Square, 1, Grand Canal Harbour, Dublin 2, IRELAND;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da TEAM GLOBAL CONSULTING;
- “Codice Etico”: codice di etica aziendale adottato da TEAM GLOBAL CONSULTING;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di TEAM GLOBAL CONSULTING sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di TEAM GLOBAL CONSULTING (compresi i dirigenti);
- “D.Lgs. 231/2001” o, semplicemente, il “Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Gruppo Italiano”: Accenture S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile e le società del Gruppo Accenture presenti in Italia;
- “Gruppo Accenture”: per “Gruppo Accenture” si intende la Accenture Plc., società capogruppo registrata nella Repubblica di Irlanda, e le Affiliate Accenture; per “Affiliata Accenture” si intende qualunque società, dotata di personalità giuridica o meno, che sia controllata esclusivamente o congiuntamente dalla Accenture Plc; ed infine per “controllo” (o sue variazioni) si intende la capacità di dirigere direttamente o indirettamente le attività di un’ impresa in virtù di diritti di proprietà, contratti od a qualunque altro titolo;
- “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 (ultimo Aggiornamento nel mese di Marzo 2014, approvato dal Ministero della Giustizia in data 21 Luglio 2014) nonché le linee guida approvate da Assonime in data 19 novembre 2002;
- “Modello”: 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, tecnica 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 Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale/Sindaco Unico di TEAM GLOBAL CONSULTING;
- “Organismo di 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 TEAM GLOBAL CONSULTING, quali ad es. fornitori, clienti, co-venturer 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 TEAM GLOBAL CONSULTING 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);
- “Società”: TEAM GLOBAL CONSULTING S.r.l..

1. 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.

Il catalogo dei reati-presupposto è suscettivo di implementazione, da parte del legislatore, sia attraverso modifiche dirette nel testo del Decreto sia mediante l'approvazione di testi normativi che dispongano l'applicabilità - integrale o meno - del Decreto a fattispecie di reato ulteriori a quelle attualmente previste. L'Organismo di Vigilanza effettuerà un periodico e attento monitoraggio di possibili evoluzioni normative, al fine di promuovere i necessari aggiornamenti del Modello e dei presidi di controllo in relazione ai nuovi "rischi-reato" ovvero l'adozione di nuovi Protocolli specifici per le nuove aree di rischio-reato.

Sul piano soggettivo, l'Ente risponde se non ha adottato le misure necessarie per impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

Nello specifico, gli artt. 6 e 7 del Decreto, anche al fine di valorizzare la funzione "preventiva" del sistema introdotto, prevedono che l'Ente non risponda dell'illecito se dimostra di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che (art. 6 comma 1 del Decreto):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

Merita osservare come la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non costituisca tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

La caratteristica dell'effettività del Modello è legata alla sua efficace attuazione, che richiede (art. 7 comma 4 del Decreto):

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

2. Approccio Metodologico

Nella predisposizione del presente Modello ci si è ispirati sia alle Linee Guida di Confindustria sia a quelle circolarizzate da Assonime.

La metodologia adottata da TEAM GLOBAL CONSULTING prevede la definizione ex-ante del Modello, finalizzato in generale alla promozione di una cultura di organizzazione aziendale volta ad incoraggiare una condotta etica e di un impegno di osservanza della legge e alla prevenzione dei comportamenti illeciti, anche attraverso una preliminare analisi delle attività aziendali per individuare le macro-aree di rischio e la analisi delle procedure e policy implementate al fine di individuare le azioni di controllo in essere. Tale processo sarà oggetto di costante aggiornamento in modo da consentire un maggior affinamento dei suoi risultati.

Tale 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.

In definitiva il Modello di TEAM GLOBAL CONSULTING è composto da:

- a) la presente Parte Generale

b) i codici di comportamento e le procedure organizzative già in vigore all'interno di TEAM GLOBAL CONSULTING e che siano attinenti ai fini del controllo di comportamenti, fatti o atti rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 - tutti disponibili sulla Intranet Aziendale ovvero su supporto cartaceo - tra i quali:

- Statuto sociale;
- Sistema di deleghe interne (poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione e poteri delegati in materia di uso della firma);
- Codice Etico del Gruppo Accenture;
- Le procedure aziendali e del Gruppo Accenture, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa del Gruppo Accenture, ed il sistema di controllo della gestione;
- I corsi di formazione del Gruppo Accenture che prevede, a seconda dell'inquadramento aziendale, un catalogo di corsi sia online che in classroom che il dipendente deve necessariamente completare con successo nella tempistica stabilita dalla Società. Le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting della Società e del Gruppo;
- Le regole di comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- Contratto Collettivo Nazionale Lavoro applicato in TEAM GLOBAL CONSULTING e relativo sistema disciplinare;
- Documentazione interna volta a dettare norme comportamentali per i 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.

I codici di comportamento e le procedure sopraelencati, pur non essendo stati emanati esplicitamente ai sensi del D. Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipi fini il controllo della regolarità, diligenza e legalità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

c) la Parte Speciale, concernente le specifiche categorie di reato rilevanti per TEAM GLOBAL CONSULTING e le relativa disciplina applicabile.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le linee guida di Confindustria e le linee guida Assonime
- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) interno ad TEAM GLOBAL CONSULTING 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 a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - 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.

3. Modello e Codice Etico

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 delle società del Gruppo Accenture allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo Accenture riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Business Partner, Consulenti e Organi Sociali;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001.

4. Sistema di whistleblowing

Il Gruppo Italiano prevede, all'interno del proprio programma di Etica aziendale, un sistema di segnalazione e relativa gestione delle questioni di natura etica. Detto sistema è stato adeguato alle previsioni della Direttiva (UE) 2019/1937, "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", che ha anche modificato l'art. 6 commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.Lgs 231/01.

Pertanto, in linea con il D.lgs 24 del 10 Marzo 2023, il Programma di Etica Aziendale di Accenture, in particolare attraverso la "policy 1000 – Speaking Up and Zero Tolerance for Retaliation", prevede:

- a) La possibilità di segnalare eventuali condotte illecite attraverso la propria linea manageriale; le funzioni Legal ed Human Resources e l'Accenture Business Ethics Helpline.
- b) La possibilità di contattare (oltre ai canali indicati al paragrafo precedente) degli specifici referenti locali, che sono stati identificati nel "Human Resources Lead" per l'Italia e il "Market Unit Legal Director" per ICEG. Il segnalante avrà la possibilità di richiedere un incontro di persona o via email usando anche la funzione di crittografia delle email.
- c) Che chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali istituzionali indicati dalla policy, dovrà indirizzare la segnalazione ricevuta (senza alterazioni) ai referenti indicati dalla policy.

In caso di segnalazioni relative a violazioni del Modello 231, i riceventi la segnalazione, assicurando la confidenzialità della comunicazione, provvederanno ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della società Accenture coinvolta.

Inoltre, la predetta "policy 1000 – Speaking Up and Zero Tolerance for Retaliation" informa tutti i Destinatari della possibilità di inviare una segnalazione ad un ente esterno (Autorità Nazionale AntiCorruzione – ANAC) nei casi previsti dalla legge e riportati dalla policy 1000.

La tutela tanto del segnalante quanto del segnalante, nonché di ogni soggetto comunque menzionato nella segnalazione, è garantita attraverso il codice disciplinare di Accenture recante azioni disciplinari per gli atti discriminatori o di ritorsione fino al termine del rapporto di lavoro. Lo stesso codice disciplinare prevede sanzioni anche per chi effettua segnalazioni diffamatorie o non in buona fede.

Il sistema di segnalazione sopra descritto è gestito dalla Corporate Investigation del Gruppo Accenture (funzione indipendente rispetto al management delle entità legali locali del gruppo) che, in base ad un protocollo di gestione delle segnalazioni, inizia l'eventuale attività investigativa del caso e lo comunica ai soggetti competenti per materia e all'Organismo di Vigilanza 231 dell'Entità Legale coinvolta.

5. Il Modello TEAM GLOBAL CONSULTING

5.1 La costruzione del Modello TEAM GLOBAL CONSULTING

La predisposizione del presente Modello è volta alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate oltre che alle norme in esso contenute anche alle Linee Guida e alle politiche di Gruppo (ad es. Programma di Etica Aziendale e Compliance).

Alla base del Programma di Etica Aziendale e Compliance 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; e
3. rispettare gli standard governativi.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, TEAM GLOBAL CONSULTING ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione 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, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Successivamente alla sua acquisizione, Team Global Consulting è entrata a far parte del Gruppo Accenture, ed ha iniziato ad implementare le medesime procedure e sistemi di controllo interno, le Policies e il Codice Etico in vigore nel Gruppo Accenture. I processi aziendali di Team Global Consulting, inoltre, fanno capo alla gestione delle corporate functions del Gruppo Accenture.

Si descrive qui di seguito brevemente come si è articolato il lavoro di predisposizione del presente Modello.

Le funzioni legal ed internal control hanno svolto alcune verifiche documentali esaminando lo statuto di Team Global Consulting, hanno intervistato le funzioni principalmente coinvolte nel processo di integrazione di Team Global Consulting nei sistemi Accenture.

Detta analisi ha portato alla conclusione che alla Società possa essere applicato un Modello 231 costruito sulla base dei modelli già adottati nel Gruppo Italiano. Il Modello 231 pertanto, si basa, per il momento, su tale valutazione fondata anche sull'esperienza e sulle attività svolte dalle altre società del Gruppo Italiano che hanno già adottato il medesimo Modello 231.

L'analisi dei rischi e l'identificazione dei processi sensibili 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.

Il Modello è attualmente costituito da una "Parte Generale" in cui, dopo un richiamo ai principi del Decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del "Modello" con particolare riferimento:

- alla sua elaborazione ed emissione;
- alle caratteristiche, alle funzioni e ai poteri dell'OdV;
- alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale;
- al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso

e da una "Parte speciale" predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001.

TEAM GLOBAL CONSULTING riceve supporto dalle società del Gruppo Accenture, relativamente ad attività fornite dalle funzioni di staff (Corporate Functions).

Pertanto, ai fini del presente Modello, sarà necessaria una stretta interazione con tali funzioni la cui attività è, comunque, continuamente monitorata al fine di verificare l'efficacia del modello TEAM GLOBAL CONSULTING Srl.

5.2 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, non solo consente a TEAM GLOBAL CONSULTING 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 del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di TEAM GLOBAL CONSULTING anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad TEAM GLOBAL CONSULTING 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, Organi Sociali, Consulenti e Business Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili, 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 se 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.

5.3 L'adozione del Modello e sue successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, TEAM GLOBAL CONSULTING, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 Febbraio 2025 e con la medesima delibera ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza.

Nella predetta delibera, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Analogamente il Collegio Sindacale/Sindaco Unico di TEAM GLOBAL CONSULTING, presa visione del presente Modello, nella predetta delibera ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali quelle dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di TEAM GLOBAL CONSULTING. Per le altre modifiche diverse da quelle sostanziali (quali adeguamenti alla normativa o allo Statuto o alle mutate caratteristiche organizzative della Società), il Consiglio di Amministrazione delega l’Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall’Amministratore Delegato.

5.4 Assetto organizzativo e Modello

Il Gruppo Accenture è uno dei maggiori al mondo nel settore del management consulting, dei servizi tecnologici e della gestione di processi aziendali in outsourcing.

Il Gruppo Accenture opera in tutto il mondo con un unico brand e un unico modello di business studiato per permettere di fornire servizi ai clienti nel modo più opportuno su scala mondiale. L’attività del Gruppo Accenture consiste nell’utilizzo delle proprie conoscenze relative al settore delle attività produttive e a quello del business-process, nell’utilizzo della propria expertise nel fornire servizi e nel proprio discernimento e comprensione delle tecnologie esistenti ed emergenti al fine di identificare nuovi business e trend tecnologici e formulare ed implementare soluzioni per i clienti, tutto questo con stringenti vincoli temporali. Il Gruppo Accenture aiuta i propri clienti ad identificare e ad entrare in nuovi mercati, ad aumentare i profitti nei mercati in cui già operano, a migliorare le performance operative e a fornire i loro prodotti e i loro servizi nel modo più efficace e più efficiente.

In particolare TEAM GLOBAL CONSULTING ha per oggetto le attività di consulenza ed assistenza alle imprese, sia private che pubbliche, in merito a: preparazione della documentazione per la partecipazione a gare di appalto pubbliche e private e a bandi di concorso sia nazionali che esteri, studi di fattibilità in attività promozionali per iniziative commerciali, industriali e di sviluppo, analisi e rilievi di progetti e di impianti nel settore delle telecomunicazioni, della produzione e distribuzione di energia da fonti rinnovabili, certificazione ed analisi ambientali per la progettazione per uso di fonti energetiche e rinnovabili, ricerca e studio in materia di sfruttamento delle fonti rinnovabili e delle fonti termiche ai fini della produzione di energia, organizzazione e fruizione di corsi di formazione e stage a favore di imprese pubbliche e private, predisposizione di mezzi e servizi per soddisfare le esigenze in materia di sicurezza sul lavoro, di igiene ambientale ed igiene dei prodotti alimentari, di analisi e di certificazioni di qualità delle aziende, del processo produttivo e della qualità ambientale, di gestione delle pratiche per il reperimento di fonti di finanziamento agevolati e non, costruzione con il sistema dell'appalto per conto di terzi e con il conferimento di appalti a terzi o con gestione diretta di opere edilizie di interesse sia pubblico che privato, di edifici destinati a case per abitazioni e negozi, di opifici industriali, di strade, di ponti, di opere pubbliche in genere e di edifici alberghieri.

Al fine di identificare i processi considerati sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001, è stata effettuata un’analisi dei rischi aziendali.

La Corporate Governance della Società è basata sul modello tradizionale di seguito illustrato:

- **Assemblea dei Soci**, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto;
- **Consiglio di Amministrazione**, investito dei più ampi poteri per l’amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e dallo Statuto – all’Assemblea;

- **Amministratore Delegato**, investito dei poteri conferiti dal Consiglio di Amministrazione della società.
- **Collegio Sindacale/Sindaco Unico**, cui spetta oltre a quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto, il compito di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in generale sulla corretta rappresentazione dei fatti di gestione da parte della Società;
- **Società di revisione** incaricata della revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 14 D.Lgs 39/2010 e degli artt. 2409 bis e seg. cc.

La struttura organizzativa della Società, inoltre, è ispirata al principio della separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le strutture operative e quelle di controllo: qui di seguito vengono descritti i principi previsti a fondamento dei protocolli del Modello aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto. Questi principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo possono essere sintetizzati come segue:

- **Segregazione delle attività**: si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.
- **Esistenza di policies/procedure/norme**: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Poteri autorizzativi e di firma**: i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.
- **Tracciabilità**: ogni operazione relativa ad Operazioni Sensibili deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento della Operazione Sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Le attività a rischio possono essere distinte in due categorie: a) "Operazioni Sensibili", che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato; b) "Attività Strumentali", che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente Sensibili, supportano la realizzazione del Reato, costituendone, quindi, una modalità di attuazione.

La Società ha attribuito ad alcuni soggetti poteri di ordinaria amministrazione della Società. anche nel rispetto della applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Ogni operazione relativa alle Attività Sensibili deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'Attività Sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

6. I Processi Sensibili di Team Global Consulting

In considerazione dell'area di attività, orientata a fornire servizi ad Accenture S.p.A. e/o a terzi, dove richiesto in raggruppamento temporaneo di impresa con Accenture S.p.A., dall'analisi dei rischi condotta da TEAM GLOBAL CONSULTING ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che i Processi Sensibili riguardano principalmente:

- a) le relazioni con la P.A.;

- b) i reati societari, tra cui i reati di corruzione tra privati;
- c) i reati in materia di salute e sicurezza;
- d) i reati in materia di riciclaggio e di autoriciclaggio;
- e) i reati in materia di Criminalità informatica e trattamento illecito dei dati;
- f) i reati in violazione del diritto d'autore;
- g) i reati ambientali;
- h) i reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- i) reati tributari
- j) i reati di abuso di mercato.

Il rischio relativo alle altre tipologie di reati appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. In particolare, nella realtà aziendale di TEAM GLOBAL CONSULTING le attività sensibili – anche strumentali – risultano principalmente le seguenti:

6.1 nei rapporti con la P.A.

- Adempimenti fiscali, rapporti con l'amministrazione tributaria e organi di polizia tributaria in occasione di ispezioni e accertamenti e contenzioso tributario;
- Gestione degli adempimenti e delle ispezioni amministrative, fiscali e previdenziali in occasione di ispezioni e accertamenti;
- Gestione Acquisti di beni e servizi e assegnazione dei contratti a sub-fornitori (per servizi utilizzati nei contratti);
- Gestione e selezione del personale con particolare evidenza alle operazioni di acquisizione di ramo d'azienda;
- Gestione dei rapporti con enti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza, l'igiene sul lavoro e il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni;
- Acquisizione di nuovi contratti tramite partecipazione a trattativa privata;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione contenziosi giudiziali e stragiudiziali (civili, penali, amministrativi), nomina dei legali e coordinamento della loro attività
- Gestione del contenzioso tributario;
- Gestione amministrativa del personale dipendente (pur se ad oggi è affidata ad Accenture Spa l'esecuzione materiale di tali adempimenti);
- Gestione adempimenti in materia di tutela della privacy;
- Attività di promozione dei servizi e dell'immagine aziendale e di sviluppo/individuazione di nuove opportunità di business

- Licenze, autorizzazioni, concessioni e similari
- Gestione della documentazione inerente la partecipazione a gare pubbliche

6.2 reati societari, tra cui i reati di corruzione fra privati

- Redazione del bilancio d'esercizio;
- Gestione e comunicazione di notizie/dati verso l'esterno relativi alla Società (rapporti con investitori istituzionali, comunicati price sensitive);
- Operazioni relative al capitale sociale.

In particolare, i principali processi sensibili – anche strumentali – per il reato Corruzione fra privati (art. 2635 comma 3 c.c.), sono i seguenti:

- Acquisizione nuovi contratti con clienti terzi;
- Gestione dei rapporti e adempimenti con clienti in fase di esecuzione del contratto;
- Gestione eventi (sportivi, culturali, ...) e meeting, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni con finalità informative e promozionali;
- Donazioni e liberalità;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Operazioni straordinarie (acquisizioni di azienda o rami d'azienda, o di partecipazioni).

Per il reato Corruzione fra privati, oltre ai processi sensibili sopra indicati, sono stati individuati anche i seguenti processi, che possono risultare strumentali per la commissione del reato:

- Gestione Acquisti di beni e/o servizi, tra cui a titolo esemplificativo, contratti con fornitori (per servizi o prodotti utilizzati nei contratti sui clienti), con consulenti e collaboratori, anche in qualità di business development;
- Costituzione di RTI;
- Attività relative alla gestione e selezione del personale.

6.3 reati in materia di Salute e Sicurezza

Tutte le attività dei dipendenti di TEAM GLOBAL CONSULTING che possono essere svolte presso i locali della società o presso i locali dei clienti presso i quali i dipendenti di TEAM GLOBAL CONSULTING operano.

In particolare, nell'ambito del processo di Gestione della politica aziendale in materia di salute e sicurezza, processo che può risultare strumentale per la commissione del reato, sono state individuate le seguenti attività quali potenziali fonti di criticità:

- attribuzione di nomine e deleghe formali in materia di salute e sicurezza;
- valutazione dei rischi, predisposizione e aggiornamento del DVR;
- valutazione dei rischi presso i siti dei clienti;

- valutazione dello stress da lavoro correlato;
- formazione e informazione del personale.

6.4 reati in materia di Riciclaggio e di Autoriciclaggio

- I rapporti con clienti, fornitori e Business Partner a livello nazionale e transnazionale;
- I flussi finanziari in entrata;
- I rapporti infragruppo;
- Attività area Tax & Finance: presidi di tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria; presidi di controllo contabile; gestione delle operazioni di natura non ordinaria (operazioni sul capitale sociale, acquisizioni, fusioni, scissioni, conferimenti, joint ventures, etc.); rapporti con la Società di Revisione; rapporti economici e fatturazioni intercompany, con focus sulla definizione dei prezzi di trasferimento di beni e/o servizi; presidi a tutela di regolarità e veridicità delle dichiarazioni fiscali;
- Attività Gare e Appalti;
- Gestione Data Protection.

6.5 reati di Criminalità informatica e trattamento illecito dei dati

- Tutte le attività del personale di TEAM GLOBAL CONSULTING Srl che riguardano il trattamento di dati informatici dei clienti;
- Tutte le attività del personale di TEAM GLOBAL CONSULTING Srl che riguardano il trattamento di dati informatici dei dipendenti.

6.6 reati in violazione del diritto d' autore

- Tutte le attività del personale di TEAM GLOBAL CONSULTING Srl che riguardano l'utilizzo di SW e/o banche di proprietà altrui, coperte da Licenze d'uso o diritti d'autore.

6.7 reati ambientali

- Tutte le attività del personale di TEAM GLOBAL CONSULTING Srl che riguardano la raccolta, gestione e smaltimento dei rifiuti.

6.8 reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- La gestione dell'ingresso relativo al personale Accenture proveniente da paesi al di fuori dell'Unione Europea per lo svolgimento di servizi per TEAM GLOBAL CONSULTING sul territorio italiano;
- Assunzioni o ingaggio da parte di TEAM GLOBAL CONSULTING di cittadini provenienti da paesi al di fuori dell'Unione Europea per lo svolgimento di servizi sul territorio italiano.

6.9 reati tributari

- Attività dichiarative/Tax Compliance – Attività inerenti la predisposizione e presentazione delle dichiarazioni dei redditi, sul valore aggiunto o relativi ad altri adempimenti tributari;
- Relazioni Intercompany - Attività inerenti la gestione di contratti, incassi, pagamenti e dichiarazioni relative ai rapporti commerciali tra le società appartenenti al Gruppo Accenture;
- Ciclo attivo – Attività inerenti la vendita di beni o servizi forniti dalla Società;
- Ciclo passivo – Attività inerenti l'acquisto da parte della Società di beni o servizi;
- Contabilità generale – Attività inerenti la contabilità degli eventi aziendali;
- Payroll – Attività inerenti la gestione delle paghe e dei contributi dei dipendenti della Società.

6.10 reati di abuso di mercato

- I rapporti con Società clienti che emettono strumenti finanziari quotati.

7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca

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.

L'Organismo di Vigilanza è un organo interno 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 Delegato, Consiglio di Amministrazione ed anche Collegio Sindacale/Sindaco Unico).

Causa di ineleggibilità, a componente dell'organismo 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 TEAM GLOBAL CONSULTING e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con la medesima delibera sopra indicata, ad un organo monocratico

Tale scelta è stata determinata dal fatto che la suddetta persona 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 – in qualità di OdV – le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

L'OdV resta in carica per un periodo pari a 3 (tre) esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Il componente dell'OdV è rieleggibile. La durata della carica è stata scelta per finalità di tipo organizzativo ed il periodo di attività di tale organo è stato omologato con quello del Consiglio di Amministrazione della Società.

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 TEAM GLOBAL CONSULTING è supportato dalla funzione Internal Control (di seguito IC) costituito appositamente da Accenture S.p.A. per rafforzare il sistema di controllo interno, nonché a livello globale dal Team di Corporate Investigation.. Nello svolgimento delle proprie funzioni l'IC si confronterà con le funzioni che, di volta in volta, risulteranno coinvolte (per. es. Legal, Finance, HR e Procurement), riporta all'Amministratore Delegato e svolge per conto dell'OdV specifiche verifiche in base al piano di attività periodicamente concordato.

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.

Qualora l'Organismo di Vigilanza sia 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 del Consiglio di Amministrazione.

7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di TEAM GLOBAL CONSULTING, pur nella totale autonomia ed indipendenza di azione, stante la interrelazione con Accenture S.p.A. derivante dal fatto che alcuni servizi/funzioni aziendali interne sono gestite a livello centralizzato, coordina la propria attività anche con l'Organismo di Vigilanza di Accenture S.p.A..

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, 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 alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono, altresì, affidati i compiti di:

- rivedere e dare indicazione per l'adozione e supervisionare le procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;

- predisporre un Piano delle attività e delle verifiche (nel seguito, il “Piano”), nel quale l’OdV indica: a) tutte le attività di controllo sui processi aziendali che lo stesso Organismo svolgerà nell’anno successivo, anche con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte; b) tempistiche e modalità di esecuzione dei controlli. Il Piano può essere eventualmente incluso in una delle Relazioni semestrali al Consiglio di Amministrazione (v. infra, par. 7.3.) ovvero essere contenuto in un documento separato. In ogni caso, in ciascuna Relazione semestrale l’OdV deve dare atto dei controlli effettuati, delle modalità di esecuzione e dei relativi esiti. In ipotesi di esiti negativi, l’OdV indica nel Piano i miglioramenti da attuare;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da TEAM GLOBAL CONSULTING, soprattutto nell’ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati. In tale contesto, è attribuito all’OdV il potere di commissionare audit esterni, finalizzati all’accertamento della compliance aziendale rispetto alle procedure stabilite nel Modello. Sempre a tale fine, l’OdV può richiedere in piena autonomia – e senza la preventiva deliberazione del Consiglio di Amministrazione – l’intervento e il supporto del Team di Corporate Investigation in funzione di ausilio nelle attività di controllo. In ogni caso, l’eventuale richiesta di audit esterni o di intervento e supporto al Team di Corporate Investigation, formulata dall’OdV, è oggetto di informativa al Consiglio di Amministrazione, in occasione della trasmissione della Relazione semestrale dell’OdV al Consiglio di Amministrazione (v. infra, par. 7.3);
- predisporre il Report Flussi Informativi (nel seguito, il “Report”), con cadenza almeno annuale, in cui identificare, in modo organico e sistematico: a) tutti i flussi informativi “attivi”, sia in uscita dall’OdV (v. infra, par. 7.3) che in entrata verso l’OdV (v. infra, par. 7.4), con indicazione della valutazione in merito alla quantità e qualità delle informazioni ricevute; b) eventuali flussi informativi “secchi”, indicando le iniziative necessarie ad attivarli. Il Report può essere eventualmente incluso in apposita sezione di una delle Relazioni semestrali al Consiglio di Amministrazione (v. infra, par. 7.3) e, in tale caso, deve risultare chiaramente individuato all’interno del documento;
- 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 cap. 8);
- coordinarsi con l’IC e con il responsabile Human Resources per la definizione dei programmi di formazione per il personale affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- dare indicazioni all’IC e alla funzione Human Resources, per l’aggiunta dello spazio nell’Intranet di TEAM GLOBAL CONSULTING contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- 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, contenente istruzioni d’uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, ordinare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello (si rinvia al successivo cap. 6.5);
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l’OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell’attività aziendale che possono esporre TEAM GLOBAL CONSULTING 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;
- interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la funzione Affari Legali) e verificare l’adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello. Nello svolgimento dei propri compiti, l’OdV svolgerà riunioni periodiche, con un numero minimo di incontri pari ad almeno quattro riunioni annuali
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la funzione Affari Legali per l’esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire

TEAM GLOBAL CONSULTING dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la funzione Human Resources per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);

- indicare al management 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;
- predisporre la Relazione semestrale sull'attività svolta (v. infra, par. 7.3.).

Nello svolgimento dei propri compiti, l'OdV svolgerà riunioni periodiche, con un numero minimo di incontri pari ad almeno quattro riunioni annuali. L'OdV può essere contattato direttamente anche dall'esterno della società all'indirizzo email odv231.Team.Global.Consulting@accenture.com.

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 organo societario o componente della Società (e, in particolare, da parte degli Organi Sociali). Tali requisiti risulteranno rispettati inserendo l'OdV in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il riporto al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. 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 ingenerare 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): il componente dell'OdV potrà, pertanto, essere revocato solo per giusta causa. All'Organismo di Vigilanza sarà applicata de relato la disciplina civilistica prevista per i componenti del Collegio Sindacale/Sindaco Unico in materia di nomina, di revoca e di garanzie (a tal proposito si richiama altresì quanto specificato al capitolo 8.5 "Misure nei confronti dei Sindaci" del presente Modello).

L'OdV dovrà essere dotato del requisito della professionalità e, pertanto, essere competente negli strumenti e tecniche di tipo "ispettivo", consulenziale (con riferimento, in particolare all'analisi dei sistemi di controllo) e giuridico.

A tal fine l'OdV potrà, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione Affari Legali, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali;
- con la funzione Affari Legali per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con la funzione Human Resources in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con la funzione Amministrazione e Finanza in ordine al controllo dei flussi finanziari;
- con la funzione Internal Controls per lo svolgimento di specifiche verifiche;
- con la funzione CIO in ordine al controllo relativo ai reati informatici e a quelli in violazione del diritto d'autore;
- con la funzione Workplace in ordine al controllo relativo ai reati ambientali.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza all'OdV non verranno 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, infine, dovrà garantire una continuità di azione tale da permettere un'efficace e costante attuazione del Modello.

A questo fine, all'OdV è assegnato un congruo budget di spesa annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione, affinché l'Organismo stesso possa svolgere i compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Sono fatti salvi interventi e attività di carattere straordinario che potranno essere singolarmente autorizzati da parte dell'Amministratore Delegato (oppure: da parte del Consiglio di Amministrazione), secondo le procedure aziendali.

Il budget di spesa assegnato all'OdV deve poter essere gestito in piena autonomia da parte dell'Organismo stesso.

In ogni caso, tenuto conto che l'OdV, nello svolgimento della propria attività, usufruisce altresì delle risorse interne fornitegli dalla Società, sia a livello locale (IC) sia a livello globale (Team di Corporate Investigation) (v. supra, par. 6.1.), il budget di spesa assegnato all'OdV deve intendersi prevalentemente finalizzato al finanziamento di interventi di carattere specialistico.

La rendicontazione delle spese sostenute dall'OdV nella gestione del budget di spesa è curata dall'OdV ed è oggetto di informativa al Consiglio di Amministrazione, in occasione della trasmissione della Relazione semestrale dell'OdV al Consiglio di Amministrazione (v. infra, par. 7.3).

7.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. L'OdV ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale/Sindaco Unico e dei soggetti incaricati della revisione legale.

Nei confronti dell'Amministratore Delegato, l'OdV attua la linea di reporting su base continuativa attraverso la trasmissione, a cura dell'OdV, degli estratti dei verbali delle proprie riunioni nelle parti contenenti delibere di interesse diretto per la Società.

Con cadenza almeno semestrale – o, comunque, ogniqualvolta il Consiglio di Amministrazione lo ritenga necessario – l'OdV predisponde un rapporto scritto sull'attività svolta (nel seguito, la "Relazione"), indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 9 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc. La Relazione, a cura dell'OdV, è indirizzata al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale/Sindaco Unico e ai soggetti incaricati della revisione legale.

Con cadenza annuale, l'OdV predisponde il Piano delle attività e delle verifiche che può essere eventualmente incluso nella prima Relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione.

Con cadenza almeno annuale, l'OdV predisponde il Report Flussi Informativi, contenente anche tutti i flussi "attivi" in uscita dall'OdV (v. supra, par. 7.2.), nonché eventuali flussi informativi "secchi" (vale a dire poco circostanziati e/o vuoti), indicando le iniziative necessarie ad attivarli.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

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 ad TEAM GLOBAL CONSULTING, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 7.2 e successivo cap. 9).

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno 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 dei predetti organi per motivi urgenti.

7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Business Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di TEAM GLOBAL CONSULTING 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;
- il flusso informativo verso l'OdV da parte dei Business Lead e dei Function Lead è attuato attraverso la compilazione del "Questionario di flusso informativo verso l'OdV" (nel seguito, il "Questionario"), accessibile attraverso un tool (questionario elettronico), appositamente predisposto dalla Funzione IC per agevolare la verifica del grado di compliance delle singole funzioni aziendali. L'OdV richiede la compilazione del Questionario con cadenza trimestrale e cura l'aggiornamento dei contenuti del Questionario, in considerazione dei risultati emersi. Con cadenza almeno annuale, l'OdV predispone il Report Flussi Informativi, contenente anche tutti i flussi "attivi" in entrata verso l'OdV, con indicazione della valutazione in merito alla quantità e qualità delle informazioni ricevute, nonché eventuali flussi informativi "secchi", indicando le iniziative necessarie ad attivarli (v. supra, par. 6.2.);
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, trova applicazione la Ethic Line prevista dalle policy di Gruppo e dal Codice Etico, che prescrive a tutto il personale la segnalazione diretta al proprio superiore gerarchico, al Legal Director o all'HR Director. In ogni caso, il soggetto destinatario della segnalazione sulla base della Ethic Line ha il dovere di riferire la segnalazione all'OdV (anche attraverso la compilazione del Questionario di Flusso Informativo verso l'OdV, ove richiesto). Qualora la segnalazione effettuata attraverso la Ethic Line non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore, al Legal Director o all'HR Director per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce al OdV. In ogni caso, l'OdV indica nel Report Flussi Informativi le segnalazioni ricevute, sia per il tramite della Ethic Line sia direttamente da parte del dipendente, dandone informazione agli organi sociali attraverso le linee di reporting;
- i Consulenti e i Business Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di TEAM GLOBAL CONSULTING, 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 8 (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, anche attraverso la compilazione del Questionario di Flusso Informativo verso l'OdV, ove richiesto (es: HR Director e Legal Director);
- ogni e qualsiasi comunicazione aziendale relativa a variazioni della struttura organizzativa, a cambiamenti intervenuti nelle aree di attività dell'ente e a variazioni che possano coinvolgere processi sensibili ai fini del Decreto 231/2001.

7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

L'OdV raccoglie e conserva per un periodo di 10 (dieci) anni ogni informazione, segnalazione e report previsto dal Modello, in apposito data base (informatico o cartaceo):

- i verbali delle proprie riunioni;
- il rapporto semestrale per il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale/Sindaco Unico e i soggetti incaricati della revisione legale;
- il piano di attività per l'anno successivo redatto annualmente;
- le segnalazioni di Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Business Partner riguardanti eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di TEAM GLOBAL CONSULTING 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 rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- 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 al data base è consentito esclusivamente all'OdV, all'Internal Controls al Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale/Sindaco Unico. Particolari motivi di opportunità (ad es.: indagine interna in corso che riguardi l'attività di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale/Sindaco Unico) possono comportare la temporanea sospensione di tale accesso per un periodo non superiore ai sei mesi.

8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di TEAM GLOBAL CONSULTING 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 il responsabile Human Resources e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella 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. La comunicazione viene ripetuta ad ogni aggiornamento del Modello stesso.

Ai nuovi assunti, invece, viene comunicato un link di accesso alla documentazione (es. Codice Etico, CCNL, Modello, D.Lgs 231/01) con la quale 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, TEAM GLOBAL CONSULTING ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

I corsi di formazione in materia di 231 sono inclusi tra i training corporate obbligatori.

Si segnala, altresì, che la partecipazione ai training obbligatori è oggetto di verifica automatica. Inoltre, la Policy 1151 prevede il riconoscimento del c.d. "below" nella valutazione/performance, sia di dirigenti sia di dipendenti, in caso di mancata partecipazione ai training obbligatori, ivi inclusi i corsi di formazione in materia di 231.

In ogni caso, tutti i training di formazione e tutti i risultati delle attività di monitoraggio e verifica della partecipazione del personale ai corsi di formazione, sono oggetto di informativa obbligatoria all'OdV.

8.2 Informazione ai Consulenti e ai Business Partner

I Consulenti ed i Business Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di TEAM GLOBAL CONSULTING che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

9. Sistema disciplinare

9.1 Funzione del 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'effettività 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.

9.2 Misure nei confronti di quadri ed impiegati

9.2.1 Sistema disciplinare

La violazione da parte dei dipendenti soggetti ai CCNL di riferimento, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

Costituiscono parte integrante del Modello:

- Codice Disciplinare;
- Il Codice di Etica Aziendale (conosciuto anche come Code of Business Ethics – COBE);
- Le policies aziendali e del gruppo Accenture, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa del gruppo Accenture, ed il sistema di controllo della gestione;
- Le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, le disposizioni di reporting della Società e del Gruppo;
- Contratto Collettivo Nazionale di riferimento applicato in TEAM GLOBAL CONSULTING;
- 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 - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui alla Sezione Quarta - Titolo VII- agli artt. 8 e seguenti del CCNL Metalmeccanico per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, Parte Terza - Sezione 2 agli artt. 46 e seguenti del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti i servizi di Telecomunicazione, Titolo V - Capo Ventunesimo, artt. 225 artt. 238 e seguenti del CCNL Commercio, Terziario e Distribuzione Servizi, Capitolo XI - art. 68 e seguenti CCNL per i lavoratori dell'Industria Alimentare, Capitolo Quinto - art. 44 CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni o 10 giorni in base al ccnl applicato;
- licenziamento per mancanze ai sensi degli stessi CCNL di cui sopra.

Art. 46 ccnl Telecomunicazioni

Il ccnl Telecomunicazioni prevede che l'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni di legge, contrattuali o di normativa aziendale può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi del successivo art. 48.

Capo XXI _ Art. 238 - Provvedimenti disciplinari ccnl Commercio Terziario Servizi

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in

relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori):

- 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 management aziendale.

9.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

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, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- B. violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni 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.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Responsabile delle Human Resources, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

9.3 Misure nei confronti dei dirigenti

La Società applica il CCNL per i Dirigenti di Aziende produttrici di Beni e Servizi. Aziende del Terziario della distribuzione e dei Servizi.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicato e, sussistendone le condizioni, dall'art. 2119 cod. civ.

In relazione alla tipologia dei beni protetti dalle previsioni del Codice di Etica 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 delle eventuali violazioni.

9.4 Misure nei confronti degli Amministratori e di altri soggetti apicali

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale/Sindaco Unico e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Inoltre, con specifico riferimento agli altri soggetti apicali, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale prende gli opportuni provvedimenti nel caso di mancata individuazione ed efficace prevenzione di violazioni del Modello.

9.5 Misure nei confronti dei Sindaci

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

9.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Business Partner

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.

10. 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).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da TEAM GLOBAL CONSULTING in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

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 degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne (ovvero di eventuali controllori esterni) che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto della Relazione semestrale che l'OdV indirizza al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale/Sindaco Unico e ai soggetti incaricati della revisione legale (v. supra, par. 6.3). In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel Piano delle attività e delle verifiche, i miglioramenti da attuare (v. supra, par. 6.2.).

ALLEGATO 1 – Elenco reati presupposto richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001

- i. 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 del Decreto) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. 137/2023]:
- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 13/2022];
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.) [modificato dalla L.n.3/2019];
 - truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 13/2022];
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
 - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n.75/2020];
 - frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
 - turbata libertà degli incanti (art 353 c.p.) [articolo aggiunto dalla L. 137/2023].
 - turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) [articolo aggiunto dalla L. 137/2023].
- ii. Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e dalla Legge n. 238/2021 recante Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020]:
- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
 - accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p., modificato dalla Legge n. 238/2021);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p., modificato dalla Legge n. 238/2021);
 - diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p., modificato dalla Legge n. 238/2021);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p., modificato dalla Legge n. 238/2021);
 - installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p., modificato dalla Legge n. 238/2021);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies comma 3 c.p.);
 - frode informatica (art. 640-ter c.p. modificato dal D.Lgs. n. 184/2021);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
 - violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art.1, comma 11, D.L.21 settembre 2019, n. 105).
- iii. Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto) [articolo aggiunto dalla L.n. 94/2009 e modificato dalla L.n. 69/2015]:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L.n.69/2015];
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014];
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);

- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 PR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016];
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (delitti richiamati dall'art. 407 comma 2 lett. a) n. 5 c.p.p.).

iv. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25 del Decreto) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]:

- concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019];
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015];
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019];
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019];
- peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].

v. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione (art. 464 comma 1 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 comma 2 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

vi. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);

- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

vii. Reati societari (art. 25-ter del Decreto) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015];
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.p.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015];
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L.n.262/2005];
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019];
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019];
- illecita influenza sull'assemblea (art.2636 c.c.);
- aggotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

viii. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (**art. 25-quater del Decreto**), [articolo aggiunto dalla L.7/2003]:

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018];
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015];
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018];
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

- ix. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]:
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).
- x. Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]:
- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p. modificato dalla Legge n. 238/2021);
 - pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art.10, L. 6 febbraio 2006 n.38];
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs.21/2018];
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p., modificato dalla Legge n. 238/2021).
- xi. Reati di abuso di mercato** (art. 25-sexies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L.n. 62/2005]:¹
- manipolazione di mercato (art. 185 del D. Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021];
 - abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del d. lgs. n. 58/1998 e dalla Legge n. 238/2021).
- xii. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]:
- divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);
 - divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).
- xiii. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]:
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- xiv. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014, dal D.Lgs. n. 195/2021 in attuazione della Direttiva UE 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale e D.Lgs. n. 184/2021 in attuazione della direttiva UE 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti]:
- riciclaggio (art. 648-bis c.p., modificato dal D.Lgs. n. 195/2021);
 - ricettazione (art. 648 c.p., modificato dal D.Lgs. n. 195/2021);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p., modificato dal D.Lgs. n. 195/2021);
 - autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p., modificato dal D.Lgs. n. 195/2021);
- xv. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1 del Decreto) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021 in attuazione della direttiva UE 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, modificato dalla L. 137/2023]:

¹ L'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato, se posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono rilevare anche quali illeciti amministrativi. È infatti previsto che la Consob possa applicare sanzioni amministrative pecuniarie da 100 mila a 15 milioni di euro ovvero da 100 mila a 25 milioni di euro, rispettivamente per gli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 187-quinquies TUF). Pertanto, se la fattispecie di illecito presupposto assume rilevanza penale, l'eventuale responsabilità dell'ente sarà accertata in sede giudiziaria; se invece si tratta di illecito amministrativo – comunque posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente – l'accertamento e l'applicazione delle sanzioni spetta alla Consob.

- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- frode informatica, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.).
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.)

xvi. Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25-novies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]:

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati;
- estrazione o reimpiego della banca dati;
- distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

xvii. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]:

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

xviii. Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto), [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p., modificato dalla Legge n.22/2022);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);

- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256);
 - inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257);
 - traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018];
 - false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis);
 - sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
 - inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
 - inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9);
 - cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).
- xix. Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]:
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
 - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998).
- xx. Razzismo e xenofobia** (art. 25- terdecies del Decreto) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]:
- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018].
- xxi. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]:
- frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
 - esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).
-
- xxii. Reati tributari** (Art. 25-quinquesdecies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]:
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
 - occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
 - omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
 - indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].
- xxiii. Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies del Decreto) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]:
- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
 - contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);

- contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

xxiv. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto) [articolo aggiunto dalla Legge n. 22/2022]

- furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- uscita o esportazione illecita di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

xxv. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies del Decreto) [articolo aggiunto dalla Legge n. 22/2022]

- riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

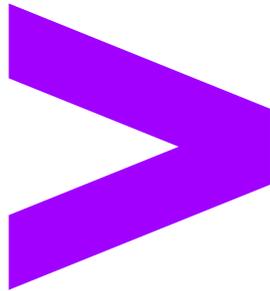
xxvi. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]:

- adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

xxvii. Reati transnazionali (L. n. 146/2006), [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]:

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).



Copyright © 2025 Accenture
All rights reserved.
Accenture and its logo are trademarks of Accenture.