



PARTE GENERALE

Rev. 0 del 07/07/2025

Approvazione

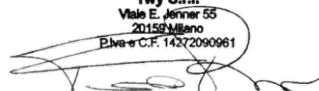
CdA
TWY

Data

07/07/2025

Firma

Twy S.r.l.
Viale E. Jenner 55
20159 Milano
P.Iva e C.F. 14272090961



Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	07/07/2025	Prima emissione

PARTE GENERALE

MODELLO ORGANIZZATIVO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	3
1.2. AUTORI DEI REATI-PRESUPPOSTO	3
1.3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E DALLE NOVELLE LEGISLATIVE	4
1.4. SANZIONI A CARICO DELL'ENTE	10
1.5. CONDIZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	12
2. IL MODELLO ADOTTATO DA TWY	14
2.1. MOTIVAZIONI DI TWY ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	14
2.2. FINALITÀ DEL MODELLO	14
2.3. STRUTTURA DEL MODELLO	15
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.2. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	17
3.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.4. REQUISITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.5. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.5.1 INFORMAZIONI DA COMUNICARE SU BASE PERIODICA	20
3.5.2 INFORMAZIONI DA COMUNICARE SU BASE OCCASIONALE	20
3.5.3 SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	21
3.5.4 CANALI DI SEGNALAZIONE	22
3.5.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	22
3.5.6 RISERVATEZZA	22
4. FORMAZIONE E INFORMATIVA	23
4.1. LA COMUNICAZIONE INIZIALE	23
4.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE	23
4.3. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	24
5. SISTEMA SANZIONATORIO	24
5.1. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	27
5.2. 5.2 NORMATIVA	28
6. VERIFICHE PERIODICHE	31
7. MODELLO E CODICE ETICO	32

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in attuazione dell'art.11 della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la **"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"**, (di seguito, per brevità, anche "D.Lgs. 231/2001", "Decreto 231" o semplicemente "Decreto"); entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto **è stato introdotto** nel nostro ordinamento, **a carico delle persone giuridiche** (di seguito denominate Enti), un **regime di responsabilità amministrativa** (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso fatti illeciti espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio siano stati compiuti i reati in discorso.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira, pertanto, ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi. Si ritiene precisare che anche se non si è concretizzato alcun vantaggio ma l'interesse dell'Ente sussisteva, l'illecito può configurarsi.

Se l'interesse manca perché il soggetto ha agito per realizzare un interesse proprio od altrui, l'Ente non ne risponde. Nei reati colposi, l'interesse o vantaggio dell'Ente va riferito con riguardo alla condotta posta in essere in violazione di norme cautelari.

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

Infine, può ricorrere responsabilità, qualora il reato si configuri nella forma del tentativo, e cioè quando il soggetto ha posto in essere atti idonei in modo non equivoco a commettere il reato e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. AUTORI DEI REATI-PRESUPPOSTO

La responsabilità dell'Ente può sussistere qualora il reato sia commesso da parte di uno dei soggetti qui di seguito elencati:

- **persone fisiche che rivestono posizioni c.d. apicali:** ovvero da persone che rivestono

funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo. A tal fine per una più puntuale disamina si è proceduto a inquadrare gli apicali in apicali in senso stretto (coloro che decidono le strategie e hanno poteri e deleghe formali conferite per farlo) e in apicali non in senso stretto (coloro che influenzano fortemente le decisioni strategiche per la posizione che ricoprono ma che formalmente non hanno poteri e deleghe loro assegnate);

- **persone fisiche sottoposte** alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

Per una corretta individuazione delle persone fisiche e del loro posizionamento funzionale all'interno di TWY si rimanda all' Organigramma e alla Mappatura dei soggetti apicali in senso stretto e non in ultima revisione.

1.3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E DALLE NOVELLE LEGISLATIVE

I Reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono innanzitutto quelli richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Recentemente sono intervenute alcune novelle legislative tali per cui risulta ampliato il catalogo dei reati presupposti rispetto alla originaria identificazione inclusa nel Decreto.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transazionali".

A ciò si aggiunga che tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, il novero dei reati ai fini del D.Lgs.231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs.231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

La Legge n. 94 del 15 luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità

organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tra la fine del 2014 e gli ultimi mesi del 2021, Decreti Legge e Decreti Legislativi hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- **La Legge n.68 del 22 maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di 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 ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-novies c.p.);
- **La Legge n.186 del 15 dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoriciclaggio (Art.648-ter-lbis c.p.);
- **La Legge n.69 del 27 maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.) novellando l'Art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
- **Il D.L. n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015** ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura, l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale;
- **Il D.Lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati informatici e di trattamento illecito di dati";
- **Il D.Lgs. n. 202 del 29 ottobre 2016** aggiunge la confisca per "L'associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope";
- **Il D.Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei "Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo";
- **La Legge n. 199/2016 del 29 ottobre** ha modificato l'art.603-bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;

- **La Legge n. 236 del 11 dicembre 2016** ha introdotto il reato “di traffico di organi prelevati da persona vivente art. 601-bis c.p.”;
- **Il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017** ha inserito il reato “di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c.” ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.;
- **Il D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019** coordinato con la Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 ha introdotto l’articolo 25-quinquiesdecies “Reati tributari” nel D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF);
- **Il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020** nell’ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale, ha introdotto l’articolo 25-sexiesdecies “Contrabbando” ed ha apportato modifiche agli Artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/01;
- **Il D.Lgs. n. 116 del 3 settembre 2020** per l’attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l’Art.4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l’Art. 258 del D.Lgs.n.152/06, “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”;
- **Il D.Lgs. n. 184 dell’8 Novembre 2021** per l’attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l’inserimento, dopo l’articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti);
- **Il D.Lgs. n. 195 dell’8 Novembre 2021** per l’attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l’Art.1 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio” contemplati dall’Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01;
- **La Legge n. 215 del 17 Dicembre 2021** “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili” riscrivendo l’articolo 14 del D. Lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha interessato l’Art.25-septies del D.Lgs231/01 indicando le violazioni che producono l’irrorazione di provvedimenti sospensivi riguardanti parte dell’attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o l’attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni;
- **La Legge n. 238 del 23 Dicembre 2021** “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2019-2020” con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, i “Delitti contro la personalità individuale” e” Abusi di mercato” contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis , 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs.n.231/01;

- **L'Art.2 "Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche" del D.L. n.13 del 25 febbraio 2020** " Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché' sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'Art. 640-bis c.p.;
- **La Legge n.22 del 09 Marzo 2022** "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'Art.25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'Art.25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici". La stessa legge ha interessato l'Art.733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l'Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.
- **Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022** "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.l D.Lgs. 231/01;
- **Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022** "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ha apportato modifiche all'Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-quiquestesdecies (Reati tributari), all'inserimento dell'Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall'Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l'inserimento dell'Art.6 del D.Lgs74/2000 "Tentativo "nel novero dei reati previsti dall'Art.25-quinquestesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquestesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01;
- **Decreto 3 febbraio 2023** "Determinazione del costo medio per rimpatrio, per l'anno 2023" del lavoratore straniero assunto illegalmente che per l'anno in questione è stato stabilito in euro 2.365;
- **Il D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023** "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere" ha apportato modifiche all'alinea (capoverso) del comma 1 ed ha aggiunto il comma s-ter nel corpo dell'Art.25-ter Reati societari;
- **Legge n. 50 del 5 maggio 2023** Conversione in Legge del Decreto Legge n.20 del 10 marzo 2023 (c.d. Decreto Cutro) " Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare" ha interessato l'Art.25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" andando a modificare l'Art.12 e l'Art.22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e aggiungendo l'Art. 12-bis " Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina" nello stesso decreto;
- **Il D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023** "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del

Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali " va a disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (Applicazione del processo Whistleblowing a tutti i settori pubblici e privati indipendentemente dall'adozione di un Modello 231);

- **Legge n. 60 del 24 maggio 2023** "Norme in materia di procedibilità d'ufficio e di arresto in flagranza" che con le modifiche apportate in materia di procedibilità d'ufficio all'articolo 270-bis.1 c.p. ha interessato l'Art.25-quater del D.Lgs. 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico) e con le modifiche apportate sempre in materia di procedibilità d'ufficio all'articolo 416-bis.1 c.p. ha interessato l'Art. 24-ter del D.Lgs. 231/01 (Delitti di criminalità organizzata) e la fattispecie dei reati della sezione "Reati transnazionali";
- **Legge n. 93 del 14 luglio 2023** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica" ha interessato l'Art.25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) con le modifiche apportate agli Artt. 171-ter e 174-ter della Legge 633/1941;
- **D. L. 10 agosto 2023 n. 105** coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023 " Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione" ha interessato il testo dell'Art 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e l'inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati "Turbativa libertà degli incanti (Art. 353 c.p.)" e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.). Dallo stesso D.L. sono stati interessati gli Artt. 25-octies.1 e 25-undecies con i seguenti provvedimenti:
 - L'Art. 25-octies.1 è stato modificato nel testo ed ha assunto la nuova denominazione della rubrica in "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori" ed al suo interno è stato inserito il reato di "Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.);
 - L'Art. 25-undecies "Reati ambientali" ha recepito l'Art.255 del D.Lgs. 125/2006 (Abbandono di rifiuti) prevedendo la trasformazione da illecito amministrativo a reato contravvenzionale la fattispecie di abbandono di rifiuti con l'innalzamento dell'ammenda attuale. Sono state apportate modifiche agli Artt.452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e 452-quater c.p. (Disastro ambientale).

Leggi, Decreti Legge e Decreti Legislativi che impattano sul D.Lgs. n. 231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.

Occorre pertanto una revisione organica del Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza deve essere parte diligente nel segnalare all'Organo Amministrativo tale necessità.

La portata innovativa del D.Lgs. n. 231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato di quelli specificamente previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

Qui di seguito si riporta la **tabella** ove sono elencati i reati che, allo stato attuale, sono inclusi nel perimetro di applicazione del Decreto.

Si segnala che, secondo un recente orientamento interpretativo dottrinale, l'Ente potrebbe incorrere in responsabilità anche in relazione a reati estranei alle previsioni incluse nel Decreto.

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione...d'ufficio	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01

Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevices D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

1.4. SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

L'art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni amministrative a fronte del compimento degli illeciti di cui al Decreto medesimo:

- (a) sanzioni pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca;
- (d) pubblicazione della sentenza.

Il d.lgs. n. 472/1997 prevede l'applicazione anche di sanzioni tributarie per gli illeciti fiscali.

(a) Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono decise dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in

numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ed un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determinerà:

- sia il **numero delle quote**, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- sia l'**importo della singola quota**, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

(b) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito, e si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste. In particolare, le principali sanzioni interdittive, che possono essere comminate anche in via cautelare, concernono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi e, in caso di condanna, il patrimonio dell'ente viene aggredito attraverso la confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato.

Il Giudice determina il tipo e la durata – da 3 mesi a 2 anni – delle sanzioni interdittive, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare congiuntamente più di una sanzione.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicati, nei casi più gravi, in via definitiva.

Per completezza, si ricorda che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

(c) Confisca

È sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto del reato (utilità economica immediata ricavata), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, **per estratto o per intero**, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e a spese dell'Ente.

Nelle ipotesi di commissione nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

Sanzioni tributarie

Per gli illeciti fiscali, sono applicabili all'Ente anche le sanzioni tributarie di cui al D.Lgs. n. 472/1997.

Si segnala inoltre l'aumento della sanzione fino ad un terzo nel caso in cui l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità per effetto della condotta illecita.

1.5. CONDIZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Oltre all'esistenza dei requisiti sin qui descritti, il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'Ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa da organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'Ente, di misure preventive idonee a prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto, da parte dei soggetti espressamente individuati dal medesimo.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche e differenti di **esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente** per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti nel paragrafo 1.2 "Gli autori dei reati-presupposto" del presente documento).

Nel caso di **reati commessi da Soggetti Apicali**, come statuito dall'articolo 6 del Decreto, è previsto l'esonero dalla responsabilità qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato ad un Suo organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di **reati commessi da Soggetti Sottoposti**, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero

della responsabilità qualora l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'Ente è responsabile nelle ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In tale circostanza la prova della responsabilità dell'ente grava sulla pubblica accusa.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema generale deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

La formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'Organismo di Vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all'esonero di responsabilità dell'ente.

È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

2. IL MODELLO ADOTTATO DA TWY

2.1. MOTIVAZIONI DI TWY ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Twy s.r.l. (di seguito "TWY" o la "Società"), al fine di sempre più assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno adottare un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto (di seguito "Modello").

TWY ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente all'emanazione del Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di Legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti di TWY e di tutti gli altri soggetti allo stesso cointeressati (Fornitori, Partner, Investitori, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira TWY nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

TWY ha predisposto il Modello sulla base di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida formulate da Confindustria in data 7 marzo 2002, approvate dal Ministero della Giustizia il 7 marzo 2002, aggiornate a marzo 2014 e a giugno 2021. Con riferimento alla Parte Speciale relativa ai Reati Ambientali, la Società ha inoltre tenuto conto di quanto indicato nella circolare n. 15 del 28 maggio 2012 emessa da Assonime.

2.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Nell'adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la Società persegue, oltre al beneficio dell'esimente, anche l'obiettivo di integrare nel suo complesso il proprio Sistema di Controllo Interno, assicurandone nel tempo l'aderenza alle buone pratiche e ad elevati standard etici, favorendo al contempo un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

Il Modello predisposto da TWY si fonda sull'implementazione di un sistema di procedure organizzative operative e di attività di controllo che nella sostanza:

- **individuano le aree/processi di possibili rischi** nell'attività aziendale, con particolare riguardo a quelli che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, ne valutano l'impatto economico, lo verificano e lo documentano (Risk Management);
- **definiscono un sistema diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni** della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un sistema normativo composto da un **Codice Etico**, che fissa le linee di orientamento generali, e da procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori "sensibili";
 - un **sistema di deleghe e di poteri** aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - la **definizione di strutture organizzative** coerenti idonee, fra l'altro, a controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta divisione delle funzioni, assicurando che gli assetti

voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

- individuano i **processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie** nelle attività potenzialmente a rischio reato;
- **attribuiscono ad un Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza** sull'efficacia e il corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

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

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

2.3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello, descritto e composto in un complesso articolato di documenti, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di **TWY**, ed è composto dai seguenti elementi:

- Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (Parte Generale e Parti Speciali tra cui il Sistema Disciplinare e il Codice Etico);
- Organismo di Vigilanza;
- Formazione e informativa;
- Le procedure e le norme interne emanate dalla Società ed al cui integrale rispetto sono chiamati tutti soggetti apicali e subordinati cui le stesse risultino applicabili.

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutte le norme interne, le procedure con impatto sulle previsioni dello stesso e sulle finalità ivi indicate, attualmente in vigore e successivamente adottate.

(a) Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001

Il Modello si compone di una "**Parte Generale**" e di una "**Parte Speciale**" relative al Codice Etico, alla struttura organizzativa, al sistema sanzionatorio, nonché alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "**Parte Generale**" contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le sezioni della "**Parte Speciale**", in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di costanti aggiornamenti. Inoltre, l'evoluzione legislativa – quale ad esempio l'estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate

all'ambito di applicazione del Decreto – può rendere necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori "Parti Speciali". La nomenclatura delle Parti Speciali afferenti alla trattazione di reati non segue un ordine sequenziale, in quanto fa riferimento esclusivamente ai reati per la quale la Società è risultata sensibile nell'assessment condotto e a valle della mappatura apicali e non apicali.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché il Consiglio di Amministrazione di TWY provveda ad operare simili aggiornamenti, integrazioni o introduzione delle singole "Parti Speciali".

(b) Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di TWY ha deliberato la nomina dell'Organismo di Vigilanza a cui è **affidato il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento del Modello stesso**.

La scelta dei soggetti a cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

I compiti, i poteri ed i flussi informativi concernenti l'Organismo di Vigilanza sono definiti al capitolo 3 della Parte Generale del presente Modello.

(c) Formazione e informativa

Sono previste **periodicamente attività di formazione** del personale dipendente nonché degli altri soggetti che interagiscono con la Società al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello.

Tale processo costituisce parte integrante del presente Modello ed è descritto al successivo capitolo 4.

(d) Procedure e norme interne

Tutte le procedure e le norme interne della Società debbono intendersi come parti integranti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di TWY; infatti, poiché all'integrale rispetto di tali norme e procedure sono chiamati tutti i dipendenti cui le stesse risultino applicabili, esse costituiscono a tutti gli effetti uno degli strumenti che la Società utilizza anche al fine di assicurare il rispetto dei principi introdotti dal D.Lgs. 231/2001 unitamente alla legislazione correlata.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione della società ha conferito il compito di **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo** ai sensi e per gli effetti di cui all'art.6 del D.Lgs. 231/2001 ad un Organismo dotato di autonomia e indipendenza con propri

poteri di iniziativa e di controllo: il c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV).

L'Organismo di Vigilanza della Società è un organismo monocratico, composto da un soggetto esterno all'ente, individuato dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto delle caratteristiche strutturali, dimensionali, operative e di business della Società.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvarrà del supporto di quelle altre funzioni aziendali di **TWY** e delle controllate che di volta in volta si dovessero rendere utili per il perseguimento dei propri fini, e, se del caso, di professionisti e strutture di comprovata esperienza, al fine di integrare e completare le competenze necessarie all'Organismo di Vigilanza stesso per garantire il proprio corretto funzionamento.

3.2. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza è organo di tipo monocratico. L'Organismo è nominato dal Cda al quale riporta e ne risponde. Resta in carica per tre anni e l'incarico è rinnovabile.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza automatica dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001;
- intrattenere significativi rapporti d'affari con **TWY**, con società da essa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o avere ottenuto una sentenza di patteggiamento per la commissione di uno dei reati o degli illeciti amministrativi (nonché di reati o illeciti amministrativi di natura simili); l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale; risultare titolari direttamente o indirettamente di partecipazioni nel capitale della Società;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- sopravvenuta incapacità e la morte.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca, sospensione o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data

in cui il Consiglio di Amministrazione della Società abbia reintegrato l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente al Consiglio d'Amministrazione, l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'OdV non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna o di patteggiamento, passata in giudicato, emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo art. 11;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

L' OdV può essere inoltre revocato dal Consiglio di Amministrazione a seguito di una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o di una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

Le modalità di funzionamento sono rimesse all'Organismo di Vigilanza, il quale si dota di un apposito "Regolamento per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e di controllo". Eventuali modifiche al Regolamento devono essere comunicate al Consiglio di Amministrazione.

3.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il **compito** di:

- vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito; disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti; analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- verifica dell'efficacia dei protocolli del Modello Organizzativo, anche attraverso l'accertamento del livello di conoscenza dello stesso e delle richieste di chiarimenti o segnalazioni pervenute;
- verifica del rispetto delle prescrizioni del Modello Organizzativo adottando procedure di auditing anche attraverso società di consulenza all'uopo incaricata;
- stimolare e controllare il necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza attraverso la presentazione al Consiglio di Amministrazione:

- di proposte di adeguamento del modello;
- di proposte di modifica da apportare alle procedure esistenti;
- delle risultanze delle verifiche e dei documenti in genere;
- segnalazione dei rilievi a seguito di violazione accertata dell'osservanza delle disposizioni del Modello Organizzativo. In relazione alle violazioni previste nel sistema disciplinare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di segnalare i rilievi al responsabile della funzione competente ovvero al Consiglio di Amministrazione;
- informare immediatamente il Consiglio di amministrazione qualora la violazione sia di particolare gravità o riguardi il vertice della Società.

L'OdV si riunisce almeno una volta l'anno su convocazione del Presidente secondo un calendario a tal fine predisposto. Si relaziona al Consiglio di Amministrazione in merito al piano delle attività che intende svolgere durante l'esercizio, allo stato avanzamento del programma in corso e alle eventuali problematiche significative scaturite. L'OdV mantiene rapporti con il Collegio Sindacale in ordine alle tematiche inerenti il Modello Organizzativo.

3.4. REQUISITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nella scelta dei componenti e nella collocazione organizzativa, viene assicurato, per l'Organismo nel suo complesso, il rispetto dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, con riferimento al suo posizionamento organizzativo, garantendone l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società, nonché alla mancata attribuzione di compiti operativi che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, con riferimento all'identificazione di componenti in possesso di adeguate conoscenze, strumenti e tecniche per lo svolgimento dei compiti attribuiti;
- **continuità d'azione**, con riferimento alla costituzione di una struttura stabilmente dedicata alla vigilanza sul rispetto del Modello.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza deve avere la possibilità di accedere a tutte le informazioni pertinenti la Società senza necessità di alcun consenso preventivo.

Nell'esercizio della propria attività di controllo e di verifica, l'OdV è autorizzato alla consultazione della documentazione afferente all'attività svolta in relazione ai processi a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia o chiedendone l'invio a mezzo mail, nonché alla effettuazione di interviste di soggetti coinvolti negli stessi.

Qualora lo ritenga opportuno, può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di Consulenti esterni.

Ogni volta che lo ritenga opportuno, l'Organismo può disporre l'audizione di Destinatari del Modello e/o di ogni altro soggetto, al fine di avere chiarimenti o approfondimenti in merito a

determinate questioni o su segnalazioni di violazioni del Modello, inoltrate all'Organismo medesimo.

Con periodicità annuale, l'Organo Amministrativo approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'Organismo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, supporti tecnici, ecc).

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza e la tempestività del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello è in capo all'Organo Amministrativo stesso.

3.5. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ambito aziendale, le singole funzioni aziendali della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi come di seguito definiti.

3.5.1 INFORMAZIONI DA COMUNICARE SU BASE PERIODICA

L'Organismo di Vigilanza definisce i **flussi informativi strutturati**, ovvero le informazioni che devono essere trasmesse su base periodica dalle singole funzioni aziendali della Società attraverso direttive interne. Tali flussi sono dettagliati nelle diverse parti speciali. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi al riguardo definiti.

3.5.2 INFORMAZIONI DA COMUNICARE SU BASE OCCASIONALE

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza nonché l'accertamento delle ragioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, deve essere trasmessa ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di Attività a Rischio e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Le singole funzioni aziendali, oltre alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nei protocolli, devono portare a conoscenza dell'OdV:

- eventuali problematiche che emergano nell'esecuzione delle attività operative; anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito dei dati e delle informazioni di cui entrano in possesso;
- provvedimenti e/o notizie dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- notizie relative all'attuazione del sistema sanzionatorio, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Inoltre, il vertice aziendale di **TWY** comunica all'OdV:

- a) ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
- b) ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema dei poteri (deleghe e procure) che

la struttura organizzativa della Società;

- c) le operazioni societarie straordinarie di **TWY**;
- d) ogni nuovo servizio ed attività aziendale.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì essere informato, mediante apposite segnalazioni, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto o a violazioni del Modello Organizzativo.

Le comunicazioni e segnalazioni di cui ai punti precedenti dovranno pervenire all'Organismo di Vigilanza a mezzo e-mail all'indirizzo: odv@twy.it

All'OdV non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità quando attivarsi.

3.5.3 SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

A tutela dell'integrità della Società è richiesta la collaborazione di tutti i soggetti nel segnalare eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del presente Modello di cui gli stessi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis31, **la società ha adottato un sistema di ricezione, analisi e trattamento delle citate segnalazioni e di tutela della riservatezza** (c.d. whistleblowing). Tale processo di gestione dei flussi informativi e dell'esecuzione dell'istruttoria fornisce al segnalante (whistleblower) chiare indicazioni circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le formule di tutela che vengono garantite dall'ordinamento vigente.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza, coadiuvato nel caso da altre funzioni aziendali e/o Organi Societari, di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa 231 o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, devono essere **circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**.

Le modalità di comunicazione, specificate al paragrafo successivo, e di esecuzione dell'istruttoria **sono definite in modo da garantire l'assoluta riservatezza**, a tutela dell'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, nonché dell'anonimato dei segnalanti, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione. L'OdV, infatti, agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì 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.

È sanzionato, sulla base delle Sistema Disciplinare di cui al presente Modello, chi viola le misure definite a tutela del segnalante o chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3.5.4 CANALI DI SEGNALAZIONE

Per quanto riguarda le segnalazioni di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, la gestione è assegnata all'OdV e/o a gestore designato tramite piattaforma di Whistleblowing (Legality Whistleblowing raggiungibile tramite intranet aziendale o sul sito internet della azienda)-

Dall'inserimento del canale di segnalazione interna nel Modello discendono i seguenti compiti diretti e immediati dell'Organismo:

- vigilare sulla tempestiva adozione dei canali di segnalazione interna e sulla loro rispondenza al D.Lgs. 24/2023;
- vigilare sull'avvenuta adozione delle procedure interne sul whistleblowing;
- vigilare sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto nell'aggiornato Modello organizzativo e nelle procedure interne sul whistleblowing;
- vigilare sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione;
- vigilare sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza di quanto previsto nell'odierno aggiornato Modello organizzativo e nelle procedure interne sul whistleblowing (ad esempio, in merito al soggetto individuato come Gestore, compiere verifiche periodiche a campione sul rispetto delle tempistiche previste dal D.Lgs. 24/2023 in tema di avviso di ricevimento e di riscontro, sull'eventuale applicazione del sistema disciplinare, sulle misure adottate per garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza e dei divieti di ritorsione).

TWY raccoglie e gestisce le segnalazioni in conformità alla normativa Privacy, nello specifico in ossequio all'art. 13 del D Lgs. 24/2023 e al Regolamento UE 2016/679.

3.5.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce:

- su **base annuale**, al Consiglio di Amministrazione, dei risultati della propria attività di verifica;
- direttamente al Consiglio di Amministrazione in ordine alle tematiche inerenti al Modello Organizzativo;
- **occasionalmente e tempestivamente**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario ovvero opportuno per il corretto svolgimento e per l'adempimento delle proprie funzioni, inclusi i casi di presunte o accertate violazioni del Modello da parte dei Vertici aziendali.

L'Organismo può essere convocato e/o può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

3.5.6 RISERVATEZZA

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle

sue funzioni.

Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello Organizzativo e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione. In qualsiasi caso, tutte le informazioni in possesso dell'OdV devono essere trattate in conformità con la legislazione vigente in materia.

4. FORMAZIONE E INFORMATIVA

4.1. LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sulla intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

4.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'HR Manager, con il supporto delle figure di compliance interna, gestisce la formazione del personale sotto la supervisione e con la cooperazione dell'OdV.

La formazione è effettuata secondo le modalità che seguono.

Personale dirigente e con funzioni di rappresentanza

HR Manager e le figure dell'Internal compliance assieme all'OdV definiranno degli incontri periodici durante i quali illustreranno il D.Lgs. 231/2001 e spiegheranno quali sono state le attività di **TWY** per allinearsi al Decreto e per evitare comportamenti non voluti. A supporto di ogni sezione formativa ai partecipanti verrà messa a disposizione dettagliata documentazione e verranno forniti eventuali chiarimenti relativamente a eventuali quesiti che dovessero sorgere.

Altro personale

Tutto il personale di **TWY** dovrà essere informato con riguardo al Codice Etico ed alle procedure aziendali di competenza. In particolare, all'atto dell'assunzione dovrà essere fornito al neoassunto accesso al materiale formativo sui principi del D.Lgs. 231/2001. I Direttori di Funzione hanno la responsabilità di istruire il personale per il corretto rispetto delle procedure. A questo fine potranno avvalersi della collaborazione dell'HR Manager, delle figure di compliance interna e dell'OdV.

4.3. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

I collaboratori esterni e le controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) che operano, a qualunque titolo, nell'ambito delle Aree a Rischio Reato/ Attività Sensibili per conto o nell'interesse della Società, devono essere informati in merito all'adozione del Modello e del Codice Etico, già in fase di contrattualizzazione.

A tali soggetti esterni è inoltre richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico della Società, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per reati da loro commessi, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente richieste di comportamenti in contrasto con il Codice medesimo.

A tale scopo la Parte Generale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, nonché il Codice Etico sono consultabili sul sito della Società. La copia integrale del Documento descrittivo del Modello è inoltre disponibile presso la sede legale della Società.

In relazione alla tipologia del rapporto contrattuale e/o di attività svolta, i collaboratori esterni potranno essere coinvolti in attività di approfondimento dei contenuti del Modello medesimo.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, **l'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".**

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al presente Modello, e delle relative sanzioni, prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali nel caso in cui il comportamento integri una qualunque fattispecie di reato, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da TWY in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, TWY si avvale di un sistema sanzionatorio (di seguito il "Sistema Sanzionatorio") che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 6, comma 2-bis, lettera d), **il Sistema Sanzionatorio si applica anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.**

DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione di quanto previsto dal Modello Organizzativo – ivi ricomprendendo le procedure e le norme interne che fanno parte integrante del Modello – sono definiti come **illeciti disciplinari**. Si intendono altresì ricomprese le violazioni poste in essere ai principali obblighi indicati nell'art. 20 del D.lgs. 81/08 in relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Le sanzioni disciplinari vengono applicate indipendentemente dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale, nel caso in cui il comportamento de quo integri una qualunque fattispecie di reato, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono autonome rispetto all'illecito che eventuali comportamenti potrebbero determinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste nei vari CC.CC.NN.LL. di categoria applicati da **TWY** secondo lo schema sotto riportato e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 Statuto dei Lavoratori.

CCNL di riferimento
Artt. 225, 226, 227 CCNL per il personale dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi

Tali articoli (successivamente riportati nel paragrafo **NORMATIVA**) descrivono i provvedimenti disciplinari comminabili ed i correlati comportamenti sanzionati secondo una scala di gravità delle infrazioni commesse.

In particolare, con riferimento alle norme contenute nei CC.CC.NN.LL. vigenti, l'inosservanza, da parte dei lavoratori dipendenti, delle disposizioni e delle procedure previste nel presente Modello Organizzativo può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei provvedimenti qui di seguito elencati:

A) RICHIAMO VERBALE O AMMONIZIONE SCRITTA

Incorre in tali provvedimenti il lavoratore dipendente che violi le disposizioni e le procedure previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte, di svolgere i necessari controlli, ecc.) o

che adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle relative prescrizioni.

B) MULTA

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che violi più volte quanto previsto dal presente Modello ovvero, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta non osservanza delle disposizioni della Società.

C) SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, nel violare le disposizioni e le procedure previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, o compiendo comunque atti contrari all'interesse di **TWY** arrechi danni alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni.

D) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, **nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo 231/2001**, configurando con tale comportamento la determinazione di un **danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società**.

E) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente e deliberatamente in violazione a quanto previsto dal presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001, in ciò dovendosi ravvisare un comportamento tale da farne venire meno il rapporto fiduciario con la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale della persona coinvolta nei fatti costituenti la mancanza;

- alle altre particolari circostanze che possono accompagnare la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, la competenza è della Direzione Generale.

DIRIGENTI

Qualora un dirigente nell'espletamento di attività nelle aree a rischio violasse le procedure previste dal presente Modello, oppure adottasse un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare anche nei suoi confronti il sistema sanzionatorio di cui al punto C.1.1, secondo la previsione dell'art. 40 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

Tenuto conto della gravità della/e violazione/i e della loro eventuale reiterazione e della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, in caso di violazioni delle disposizioni previste dal Modello, il Dirigente sarà soggetto alle seguenti sanzioni:

- lettera di richiamo (violazioni di lieve entità);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione (violazione di grave entità);
- risoluzione del rapporto (violazioni di grave entità e con pregiudizio per la società).

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla società da parte del Dirigente.

5.1. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

AMMINISTRATORI

In caso di violazione del presente Modello da parte di Amministratori di **TWY**, verrà informato il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da Amministratori di società controllate dovrà esserne informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di **TWY** che provvederà a riferire agli organi societari competenti per l'adozione delle relative iniziative.

Il Consiglio di Amministrazione potrà considerare ipotesi di giusta causa di revoca dell'amministratore le gravi violazioni del Modello e/o dei relativi Protocolli da parte degli Amministratori della Società.

MISURE NEI CONFRONTI DI UN SINDACO

In caso di violazione del Modello da parte di un Sindaco, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione il quale proporrà all'Assemblea gli opportuni provvedimenti.

COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo 231/2001 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, nonché delle relative norme generali vigenti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto.

5.2. 5.2 NORMATIVA

Principale normativa di riferimento

LEGGE 300 DEL 20 MAGGIO 1970

ART. 7 - SANZIONI DISCIPLINARI

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il Datore di Lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il Datore di Lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il Datore di Lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI, DEL 27 MAGGIO 2004 E SUCCESSIVE MODIFICHE

ART. 11 ETICA DEL SERVIZIO

Le parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull'Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nell'ambito dell'Unione Europea dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.

A tal fine le parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di continuare ad apportare il loro significativo contributo all'interno del Comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico d'impresa e del codice etico del dirigente.

In quest'ottica le parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende devono fare riferimento.

ART. 40 DISPOSIZIONI GENERALI

Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri dipendenti dall'azienda per la quale il dirigente presta la propria attività.

ALTRE NORME APPLICABILI

- **Legge 604 del 15 luglio 1966** (Norme sui licenziamenti individuali);
- **Libro V Codice Civile**, art. 2104 Diligenza del Prestatore di lavoro, art. 2105 Obbligo di fedeltà, art. 2106 Sanzioni disciplinari, art. 2118-2119 Licenziamento con e senza preavviso, art. 2392 Responsabilità (degli Amministratori) verso la società, art. 2407 Responsabilità (dei Sindaci), art. 2409 Denuncia al tribunale, art. 2409-sexies Responsabilità (dei controllori e delle società di revisione);

Dalla legge 604 (Norme sui licenziamenti individuali):

- il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo (art. 1);
- il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art. 3).

Dal Codice Civile:

- **art. 2104**, Diligenza del Prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale; deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende;
- **art. 2105**, Obbligo di fedeltà: il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio;
- **art. 2106**, Sanzioni disciplinari: l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione [e in conformità delle norme corporative];
- **artt. 2118 e 2119, disciplina dei licenziamenti con e senza preavviso:**
 - art. 2118 Recesso dal contratto a tempo indeterminato: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità; in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso; la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro;
 - art. 2119 Recesso per giusta causa: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una

causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto; se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente; non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda;

- **art. 2392, Responsabilità** (degli Amministratori) verso la società: gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e delle loro specifiche competenze; essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori; in ogni caso gli amministratori sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di atti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose; la responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio [2421, n. 1], dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale;
- **art. 2407, Responsabilità (dei Sindaci)**: i sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio; essi sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi della loro carica; all'azione di responsabilità contro i sindaci si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni degli articoli;
- **art. 2409, Denuncia al tribunale**: se vi è fondato sospetto che gli amministratori, in violazione dei loro doveri, abbiano compiuto gravi irregolarità nella gestione che possono arrecare danno alla società o a una o più società controllate, i soci che rappresentano il decimo del capitale sociale o, nelle società che fanno ricorso al mercato del capitale di rischio, il ventesimo del capitale sociale, possono denunciare i fatti al tribunale con ricorso notificato anche alla società; lo statuto può prevedere percentuali minori di partecipazione.

6. VERIFICHE PERIODICHE

Il Modello Organizzativo sarà sottoposto durante l'anno a verifiche di conformità che prevederanno l'analisi ed il controllo di specifiche aree di attività aziendale ritenute a rischio. Nel corso dell'anno, inoltre, al fine di confermare la validità del Modello, se del caso, sarà aggiornata la lista delle aree aziendali a rischio reato.

Sulla base di tali verifiche verrà predisposto un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione di TWY che evidenzierà le problematiche riscontrate e ne individuerà le azioni correttive da intraprendere.

7. MODELLO E CODICE ETICO

Il Modello ed il Codice Etico sono due strumenti complementari ed integrati, in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

In particolare:

- il **Modello** risponde alle prescrizioni contenute nel Decreto e **tende** pertanto **a prevenire** quelle particolari **tipologie di rischi/reati** previsti dal Decreto stesso, attraverso la predisposizione di regole specifiche;
- il **Codice Etico** è stato adottato da TWY per **comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale** cui TWY fa costante riferimento nell'esercizio delle sue attività imprenditoriali.