

TELESKILL ITALIA SRL a S.U.



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (D.LGS. 231/2001)**

---

PARTE GENERALE

Rev. 1.1

**STRUTTURA:**

**Ragione Sociale:** TELESKILL ITALIA SRL a S.U.  
**P. Iva/Cod. Fiscale:** 05782181001  
**Sede legale:** via IV Novembre 107, 00187 Roma

**REVISIONE:**

Rev. 1.1 (12 maggio 2022)

**STORIA DELLE MODIFICHE:**

Versione:	Data:	Modifiche effettuate:	Autore
1.0	30/03/2022	Bozza	dott. Francesco Loppini
1.1	12/05/2022	Prima emissione	dott. Francesco Loppini

Master	<input checked="" type="checkbox"/>
Copia controllata	<input checked="" type="checkbox"/>
Copia non controllata	<input type="checkbox"/>
Bozza	<input type="checkbox"/>

**APPROVAZIONE:**

Il presente documento, alla sua ultima revisione indicata nella tabella, è stato approvato e quindi adottato dal Presidente del CdA,

In data 12 maggio 2022

Firma \_\_\_\_\_

(Presidente CdA)

## Sommario

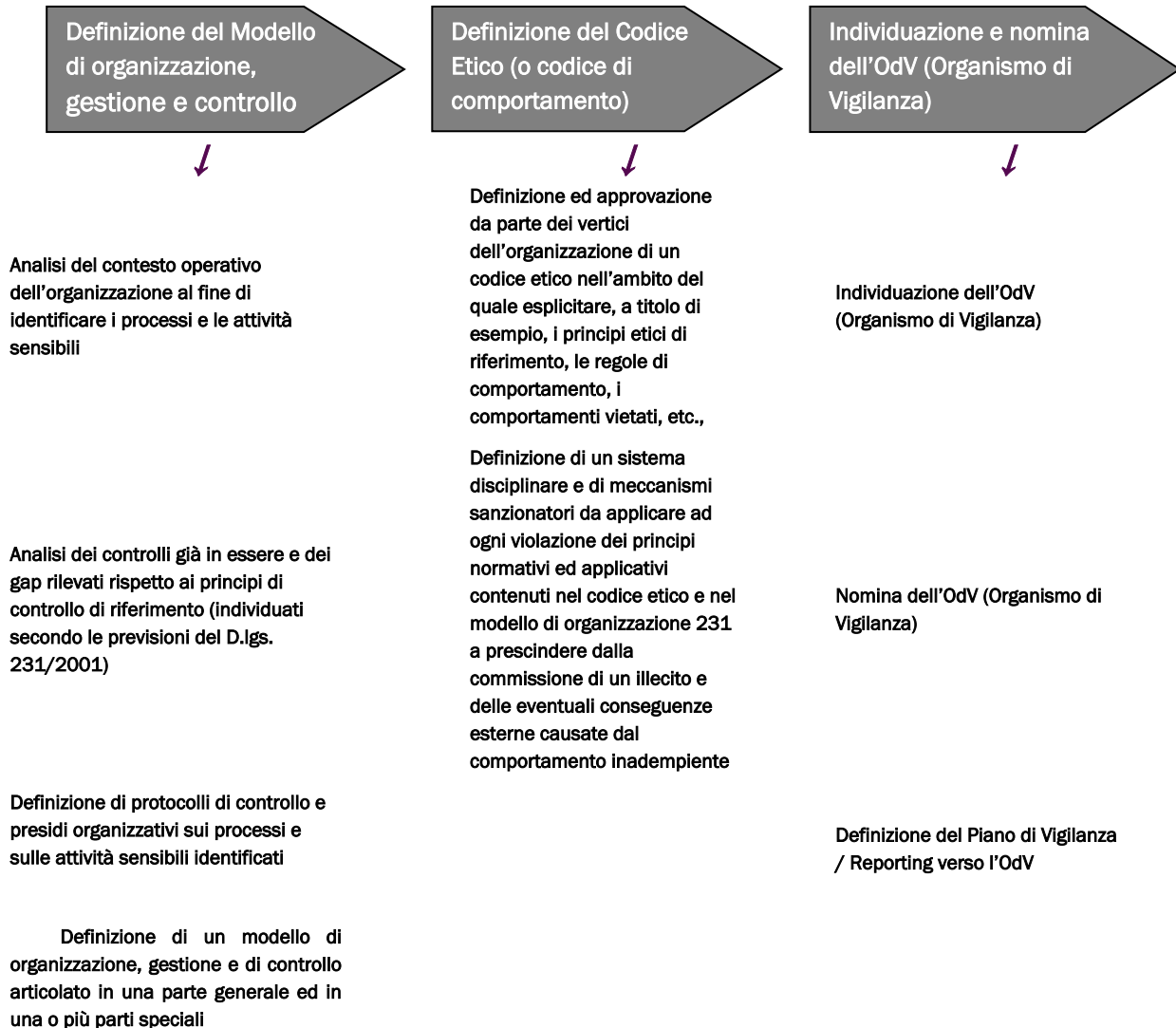
<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Metodologia adottata</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Definizioni</b> .....	<b>7</b>
<b>3. TELESKILL ITALIA SRL</b> .....	<b>10</b>
3.1. Il governo societario e l'assetto organizzativo.....	10
<b>4. Il D.lgs. 231/2001 e la normativa rilevante</b> .....	<b>11</b>
<b>5. Le Linee Guida di Confindustria</b> .....	<b>15</b>
<b>6. Il Modello Organizzativo</b> .....	<b>17</b>
6.1. La costruzione del Modello.....	18
6.1.1. Identificazione delle aree "a rischio reato" e delle relative "Attività Sensibili".....	18
6.1.2. Potenziali modalità attuative degli illeciti (As is analysis).....	19
6.1.3. Comparazione situazione attuale rispetto al modello a tendere (Gap analysis).....	19
6.1.4. Predisposizione del presente documento.....	20
6.2. La funzione del Modello.....	20
6.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	21
6.4. Struttura del Modello.....	22
6.5. Il codice etico.....	23
<b>7. I Processi Sensibili di TELESKILL ITALIA SRL a S.U.</b> .....	<b>24</b>
7.1. Identificazione dei possibili reati ex D.lgs. 231/2001.....	24
7.2. Definizione di rischio accettabile.....	25
7.3. Identificazione dei reati possibili.....	25
<b>8. L'Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>27</b>
8.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e requisiti: nomina e revoca.....	27
8.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	27
8.2.1. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	28
8.3. Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza.....	30
8.4. Decadenza, recesso e sostituzione.....	30
8.5. Regolamento dell'OdV.....	30
8.6. Reporting dell'OdV verso i Vertici aziendali.....	30
8.7. Flussi informativi verso l'OdV.....	31
<b>9. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello</b> .....	<b>33</b>
9.1. Destinatari del Modello.....	33
9.2. Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	33
9.3. Programma di informazione.....	34
9.4. Informazione ai Consulenti ed ai Partner.....	34
<b>10. Sistema disciplinare</b> .....	<b>35</b>

10.1. Funzione del sistema disciplinare .....	35
10.2. Violazioni del Modello .....	35
10.3. Le sanzioni .....	35
10.4. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner.....	36
<b>11. Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....</b>	<b>37</b>
11.1. Presidi di controllo ai fini del D.lgs. 231/2001 .....	37
11.2. Aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo .....	37

# PARTE GENERALE

## 1. METODOLOGIA ADOTTATA

Di seguito si rappresentano gli elementi essenziali che costituiscono il fondamento nella costruzione di un Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001:



In particolare, tale metodologia è articolata in due fasi principali:

1) Identificazione aree sensibili: Mediante l'analisi del contesto dell'organizzazione e del modello operativo di funzionamento per evidenziare dove (in quale settore/area di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al D.lgs. 231/2001.

2) Definizione di un sistema di controllo preventivo: Anche conosciuto come "Protocollo per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'organizzazione", un sistema di controllo preventivo è utile per effettuare la valutazione del sistema esistente nell'organizzazione ed il suo eventuale aggiornamento in termini di capacità di contrastare la prevenzione degli illeciti, garantire la conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità dell'operato oltre che l'efficacia dell'adozione.

## 2. DEFINIZIONI

- “Area “a rischio reato””: aree e/o settori aziendali potenzialmente esposti alla commissione di un illecito di cui al D.lgs. 231/2001;
- “Attività Sensibili””: declinazione, per ciascuna delle aree “a rischio reato”, delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione di un illecito di cui al D.lgs. 231/2001;
- “Codice Etico””: documento contenente i principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi anche con riferimento alle attività di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- “Consulenti””: coloro che agiscono in nome e/o per conto di TELESKILL ITALIA SRL a S.U. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Destinatari””: Amministratori, Dipendenti, Outsorcer ed altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- “Dipendenti””: tutti i Dipendenti (compresi i dirigenti) di TELESKILL ITALIA SRL a S.U.;
- “D.lgs. 231/2001””: il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni. il decreto legislativo contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica dipendente da reato;
- “Informazioni Riservate””: qualsiasi informazione, dato, conoscenza, ritrovato, brevettato o brevettabile, know how e, in genere, qualsivoglia notizia di natura tecnica, industriale, economica, commerciale, amministrativa o di altra natura, così come qualsiasi disegno, documento, supporto magnetico o campione di materiale, che non siano pubblici o pubblicamente disponibili, relative alla Società e/o a terzi, che verranno messe a disposizione dei Destinatari in forma cartacea, su supporto informatico e/o in qualsiasi altra forma;
- “Linee Guida””: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 definite da Confindustria;
- “Modello””: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società che raccoglie l’insieme di processi e regole comportamentali che indirizzano lo svolgimento delle attività dell’Azienda in conformità alla legge che ha istituito la Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche (D.lgs. 231/2001);
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV””: l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;
- “Organi Sociali””: il Consiglio di Amministrazione, i Consiglieri Delegati, il Collegio Sindacale;
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione””: tutte le amministrazioni dello stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche

amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, esercitano pubblici poteri e/o pubblici servizi disciplinati da norme di diritto pubblico;

- “Partner”: tutti i Lavoratori diversi dai Dipendenti che prestino la propria attività in favore di TELESKILL ITALIA SRL a S.U. quali, ad esempio, i Lavoratori parasubordinati, i prestatori d’opera, anche intellettuale, i Consulenti e tutti gli altri Lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali di TELESKILL ITALIA SRL a S.U. – persone fisiche e/o persone giuridiche e/o enti – e comunque tutti i soggetti (ivi compresi i fornitori) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo contrattuale;
- “Processi Sensibili”: attività di TELESKILL ITALIA SRL a S.U. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;
- “Risk Assessment”: metodologia di identificazione e analisi dei rischi;
- “Sistema Disciplinare”: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello;
- “Procedure Aziendali”: le procedure aziendali adottate dalla Società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello Organizzativo ed indicate nella «Mappa delle Aree “a rischio reato” del presente Modello Organizzativo»;
- “Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare aziendale, adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- “Stakeholder”: tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con TELESKILL ITALIA SRL a S.U., come gli azionisti, i clienti, i Dipendenti ed i Partner, ma anche le autorità cui la Società fa riferimento nel suo operare. Più in generale, si considerano stakeholder di una società tutti i soggetti che sono a vario titolo interessati all’esistenza e all’operatività della Società ed i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività;
- “Strumenti Finanziari”: valori mobiliari, strumenti del mercato monetario, quote di un organismo di investimento collettivo del risparmio, contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“future”), “swap”, accordi per scambi futuri di tassi di interesse e altri contratti derivati connessi a valori mobiliari, valute, tassi di interesse o rendimenti, o ad altri strumenti derivati, contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“future”), “swap”, accordi per scambi futuri di tassi di interesse e altri contratti derivati connessi a merci il cui regolamento avviene attraverso il pagamento di differenziali in contanti o può avvenire in tal modo a discrezione di una delle parti, con esclusione dei casi in cui tale facoltà consegue ad inadempimento o ad altro evento che determina la risoluzione del contratto, contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“future”), “swap” e altri contratti derivati connessi a merci il cui regolamento può avvenire attraverso la consegna del sottostante e che sono negoziati su un mercato regolamentato e/o in un sistema multilaterale di negoziazione, contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“future”), “swap”, contratti a



termine ("forward") e altri contratti derivati connessi a merci il cui regolamento può avvenire attraverso la consegna fisica del sottostante, diversi da quelli indicati alla lettera f) che non hanno scopi commerciali, e aventi le caratteristiche di altri strumenti finanziari derivati, considerando, tra l'altro, se sono compensati ed eseguiti attraverso stanze di compensazione riconosciute o se sono soggetti a regolari richiami di margini, strumenti derivati per il trasferimento del rischio di credito.

## 3. TELESKILL ITALIA SRL

Questo documento si riferisce alla società TELESKILL ITALIA SRL a S.U., con sede a Roma, via IV Novembre 107.

TELESKILL ITALIA SRL a S.U. si occupa di concepire, progettare, sviluppare ed eseguire soluzioni per costruire al meglio le strategie di formazione in modalità e-learning e comunicazione sulla rete Internet, combinando efficacemente i propri software proprietari nello sviluppo di soluzioni dedicate all'aggiornamento professionale, alla formazione a distanza, alla comunicazione e alla condivisione di video formativi/informativi a distanza (orientamento professionale, produzione di contenuti multimediali, distribuzione telematica, monitoraggio delle attività formative remote, broadcasting telematico di news, aggiornamenti).

Questo documento si riferisce a TELESKILL ITALIA SRL a S.U. e a tutte le società da essa eventualmente partecipate. Nel documento si indicherà sempre il nome "TELESKILL ITALIA SRL a S.U.".

### 3.1. Il governo societario e l'assetto organizzativo

Ai sensi dello statuto sociale, la Società è attualmente amministrata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione che dura in carica fino alla sua revoca.

La rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di rendere chiari ruoli e responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (c.d. organigramma). L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato ed è diffuso all'interno della Società a cura della funzione competente.

## 4. IL D.LGS. 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.

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.

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto 231), l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, il meccanismo di attribuzione della responsabilità all'ente varia a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali nell'ambito della gestione dell'ente oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

In caso di reato commesso da un c.d. “soggetto apicale”, l'ente non risponde se prova che (ai sensi dell'art. 6, comma 1, Decreto 231):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Diversamente, in caso di commissione del reato presupposto da parte di “soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza”, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente, prima della commissione del reato, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, esclude di per sé l'inosservanza degli obblighi di vigilanza.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (d) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e reati contro la personalità individuale;
- (e) reati informatici;
- (f) reati in materia di trattamento dei dati personali;
- (g) reati colposi commessi con violazione di norme antinfortunistiche;
- (h) reati transnazionali;
- (i) reati ambientali;
- (j) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- (k) reati di razzismo e xenofobia;
- (l) reati di frode in competizioni sportive;
- (m) reati tributari;
- (n) reati di inosservanza delle sanzioni interdittive.
- (o) reati di contrabbando.
- (p) reati contro il patrimonio culturale
- (q) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- (r) reati transnazionali

Nello specifico:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.lgs. n. 231/2001) [modificato dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva PIF Direttiva UE 2017/1371];
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016 aggiornato alla Legge di conversione n. 133 del 18.11.2019];
- delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016];
- concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva PIF Direttiva UE 2017/1371];
- peculato, escluso il peculato d'uso (art. 314, comma 1, c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.);
- abuso d'ufficio (323 c.p.);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001) [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];

- delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- reati societari (Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. n.38/2017];
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017];
- reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015];
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012];
- razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.lgs. n. 231/2001) - [articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni];
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dall' Art. 5 della Legge n. 39 del 03 maggio 2019];
- reati tributari (Art. 25-quinquedecies", D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva PIF Direttiva UE 2017/1371];
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva PIF Direttiva UE 2017/1371];
- delitti tentati (Art. 26, D.lgs. n. 231/2001);

- 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];
- reati transnazionali (L. n. 146/2006 modificata dalla L. n. 236 /2016) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

## 5. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

TELESKILL ITALIA SRL a S.U., nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria aggiornate all'ultima modifica del giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia l'8 giugno 2021.

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 21 luglio 2014 ha approvato dette Linee Guida di Confindustria, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto"

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale. Tuttavia, la scelta eventuale di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida non inficia la validità dello stesso

- come peraltro precisano espressamente le Linee Guida -. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dai codici citati che, per loro natura, hanno carattere generale.



## 6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente Manuale descrive la struttura del Modello Organizzativo con cui l'Azienda intende attuare e tenere sotto controllo le proprie attività al fine di prevenire la realizzazione dei reati secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001. Scopo del presente documento è quello di definire il Modello 231 aziendale:

- definendo un sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
- assegnando poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali dell'Azienda;
- stabilendo procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ciascuna operazione ritenuta critica;
- nominando un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo;
- definendo le procedure di comunicazione al personale;
- formando il personale sulle caratteristiche del Modello 231 e sulle responsabilità di ciascuno.

Il Modello 231 è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza adottato dall'Azienda. Il Modello 231 si applica a tutti i settori di attività ed a tutti i processi aziendali che presentano potenzialmente fattori di rischio in relazione alla realizzazione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Lo stesso Decreto 231 (art. 6, comma 2) delinea il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

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

I modelli devono altresì prevedere, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto 231, misure volte a favorire le segnalazioni di irregolarità o abusi o comunque violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, predisponendo in particolare:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai sottoposti – garantendone la riservatezza circa l'identità – di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

## 6.1. La costruzione del Modello

TELESKILL ITALIA SRL a S.U. ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto. TELESKILL ITALIA SRL a S.U., 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"). TELESKILL ITALIA SRL a S.U. ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla emanazione del Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i Dipendenti e di tutti gli altri soggetti allo stesso cointeressati (fornitori, Partner, soci, e in generale Stakeholders). 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 TELESKILL ITALIA SRL a S.U. nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, TELESKILL ITALIA SRL a S.U. ha deciso di procedere con la sua predisposizione e adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua Corporate Governance.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

### 6.1.1. Identificazione delle aree "a rischio reato" e delle relative "Attività Sensibili"

Obiettivo della prima fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree/settori di attività della Società sarebbero potute - in astratto e anche solo in via potenziale - verificarsi fattispecie riconducibili ai reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto 231.

La suddetta analisi è avvenuta attraverso il previo esame della documentazione aziendale della Società nonché attraverso una serie di interviste (svolte anche mediante l'uso di appositi questionari) ai soggetti-chiave della struttura aziendale. Le interviste sono state mirate a:

- individuare le attività primarie delle singole aree aziendali;
- approfondire il sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree aziendali nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni, con particolare riguardo a quelli intrattenuti dalla Società con la Pubblica Amministrazione.

Il risultato ottenuto consiste nella rappresentazione delle aree "a rischio reato" e delle "Attività Sensibili" considerate a rischio - anche meramente potenziale - di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231. I risultati prodotti sono stati formalizzati in un documento preparatorio condiviso

con i Referenti interni per l'approvazione del Modello e nell'ottica di una condivisione la più ampia possibile, seppure in fase di start up, anche con l'Organismo di Vigilanza già nominato.

### **6.1.2. Potenziali modalità attuative degli illeciti (As is analysis")**

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati. Si mette in evidenza come l'attività di TELESKILL ITALIA SRL a S.U., al momento della stesura della presente revisione del Modello, sia ancora in una fase di operatività limitata, e pertanto l'organigramma ed i processi aziendali siano ancora in divenire.

L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività sociali capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D.lgs. 231/2001. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di TELESKILL ITALIA SRL a S.U. sono quelli descritti al capitolo successivo.

### **6.1.3. Comparazione situazione attuale rispetto al modello a tendere (Gap analysis)**

Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D.lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.lgs. 231/2001.

L'analisi effettuata, utilizzando principalmente lo strumento del brainstorming, ha portato all'identificazione delle attività che costituiscono le quattro fasi della metodologia PDCA: PLAN – DO – CHECK – ACT

#### **Plan**

1. identificare i processi tramite i quali l'organizzazione svolge la propria attività;
2. stabilire la sequenza e l'interazione tra i processi;
3. definire tracciabilità e trasparenza di ciascuna attività;
4. identificare i processi e le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi reati/illeciti rilevanti ex D.lgs. 231/2001;
5. valutare, per ciascun processo, le attività a potenziale pericolo di reato/illecito nell'interesse o a vantaggio dell'azienda ed il livello di rischio di commissione in base a criteri ed alle metodologie di gestione in essere.

#### **Do**

1. redigere l'analisi dei rischi;
2. garantire la tracciabilità e la trasparenza di qualsiasi attività;
3. definire le procedure di controllo interno;
4. formalizzare in un "Codice Etico" i principi di autoregolamentazione dell'organizzazione nel suo interno e nei rapporti con i terzi.

5. adottare, diffondere e dare concreta attuazione al Codice Etico di cui al punto precedente;
6. definire idonei mansionari che prevedano modalità di conferimento e revoca di responsabilità, deleghe e procure, facoltà e compiti nonché di attribuzione delle specifiche mansioni;
7. eseguire corsi di formazione, informazione e comunicazione;
8. assicurare l'adeguata disponibilità delle risorse;
9. creare l'Organismo di Vigilanza (OdV).

#### Check

1. affidare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del sistema di gestione per la responsabilità amministrativa e di verificarne il costante aggiornamento ed adeguamento sulla base dell'evoluzione della legislazione oltre che sulla base dell'evoluzione dell'organizzazione stessa;
2. implementare un programma di Audit interni per verificare che le azioni pianificate ed implementate siano atte a prevenire la commissione dei reati ed in caso negativo reiterare il processo PDCA.

#### Act

1. standardizzare azioni pianificate, implementate e controllate;
2. aggiornare il sistema di gestione per la responsabilità amministrativa con l'evoluzione legislativa, con i risultati dell'analisi dei rischi e con attività di organizzazione generale;
3. attuare il sistema disciplinare e sanzionatorio.

#### 6.1.4. Predisposizione del presente documento

Terminate le attività di analisi preliminare e la stesura dei documenti preparatori sopra descritti, è stata redatta la prima versione del presente documento che descrive il Modello Organizzativo adottato dalla Società. Tale Modello è stato predisposto tenendo conto di una configurazione della Società a regime e potrà, pertanto, trovare piena attuazione al termine della fase di start up con l'avvio dell'operatività ed il completamento dell'assetto e dei processi organizzativi. Il Modello Organizzativo rappresenta un insieme coerente di criteri e/o principi cui si conforma l'organizzazione societaria (attuati e integrati attraverso le Procedure Aziendali ed i Regolamenti Interni, ovvero attraverso gli altri processi e strumenti organizzativi adottati dalla Società) finalizzato alla prevenzione dei reati in conformità alle disposizioni del Decreto 231 e alle Linee Guida.

## 6.2. La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a TELESKILL ITALIA SRL a S.U. 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 la 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 TELESKILL ITALIA SRL a S.U., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante

dell'attività, a consentire a TELESKILL ITALIA SRL a S.U. 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, fornitori e 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 norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 6.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is") esistenti e che troveranno piena attuazione al momento dell'avvio operativo dell'Azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le policy e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le policy e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo e relativa al D.lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e dal sistema di procedure già in essere in Azienda.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- le Linee Guida di Confindustria in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili di TELESKILL ITALIA SRL a S.U.;
- i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza 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;
  - 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'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

## 6.4. Struttura del Modello

In base ai risultati della valutazione dei rischi, individuati i processi operativi, per la corretta gestione di ciascuno di essi è stato definito un adeguato supporto documentale (norme operative, procedure interne, modulistica, etc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

La documentazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa aziendale comprende:

- il Manuale del Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa;
- procedure di controllo interno e procedure del sistema di gestione integrato;

Il manuale 231 dell'Azienda per prevenire i reati ex D.lgs. 231/2001 richiama e include:

- la descrizione dei processi e della loro interazione;
- l'indicazione degli impatti diretti o indiretti che i processi possono avere sulla commissione dei reati;
- l'analisi dei rischi;
- il sistema disciplinare e sanzionatorio;
- il Codice Etico e la Politica per la Responsabilità Amministrativa;
- la pianificazione e la registrazione delle attività di audit;
- la pianificazione e la registrazione della formazione del personale.

Il Modello Organizzativo si compone:

- della Parte Generale, nella quale sono individuate e disciplinate le modalità di formazione, la struttura e le componenti essenziali del Modello Organizzativo, nonché le modalità di aggiornamento e adeguamento;
- di una Parte Speciale nella quale sono illustrati, con riferimento a ciascuna categoria di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, criteri e/o principi generali di comportamento cui si conforma l'organizzazione societaria nonché i principi di controllo specifici adottati da TELESKILL ITALIA SRL a S.U.. Le Parti Speciali richiamano, peraltro, sempre con riferimento a ciascuna categoria di reato, i presidi e i protocolli adottati per attuare ed integrare i criteri e/o principi del presente Modello Organizzativo al fine di ridurre ad un "livello accettabile" il rischio di commissione dei reati stessi.

Il Modello Organizzativo rappresenta, pertanto, un insieme coerente di criteri, principi e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato

a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Le Parti Speciali di seguito indicate sono dedicate alle categorie di reato del Decreto che, all'esito delle attività di aggiornamento dell'ultimo risk assesment, sono state ritenute maggiormente rilevanti in ragione del settore di operatività, dell'organizzazione e dei processi che caratterizzano la Società:

1. la Parte Speciale "A", denominata "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'autorità giudiziaria", riguarda le tipologie specifiche di reato previste dagli artt. 24 e 25 e 25 decies del Decreto 231;
2. la Parte Speciale "B", denominata "Reati societari", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25-ter del Decreto 231;
3. la Parte Speciale "C", denominata "Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25 septies del Decreto 231;
4. la Parte Speciale "D", denominata "Reati ambientali", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25-undecies del Decreto 231;
5. la Parte Speciale "E", denominata "Delitti informatici" riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 24 bis del Decreto 231;
6. la Parte Speciale "F", denominata "Reati tributari", riguarda le tipologie di reato previste dall'art. 25- quinquiesdecies del Decreto 231.

In relazione alle singole categorie di reato su annoverate, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, quelli contenuti nel Codice Etico, oltre ai principi generali di condotta e ai principi di controllo preventivo descritti in ciascuna Parte Speciale.

Per le seguenti categorie di reato contemplate dal Decreto, l'esito delle attività di risk assesment ha portato a ritenerle seppur rilevanti a minore significatività:

- art. 25 octies D.lgs. 231/2001 (Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio).

In relazione a tali categorie di reato, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, quelli contenuti nel Codice Etico ed i principi generali di condotta descritti nella Parte Speciale "I". L'esame del complesso delle attività aziendali ha, infine, condotto a ritenere ragionevolmente remota la possibilità di commissione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25 quater 1 del D.lgs. 231/2001 ed alla frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25 quaterdecies di cui al del D.lgs. 231/2001.

Con riguardo a tali categorie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e quelli contenuti nel Codice Etico.

## 6.5. Il codice etico

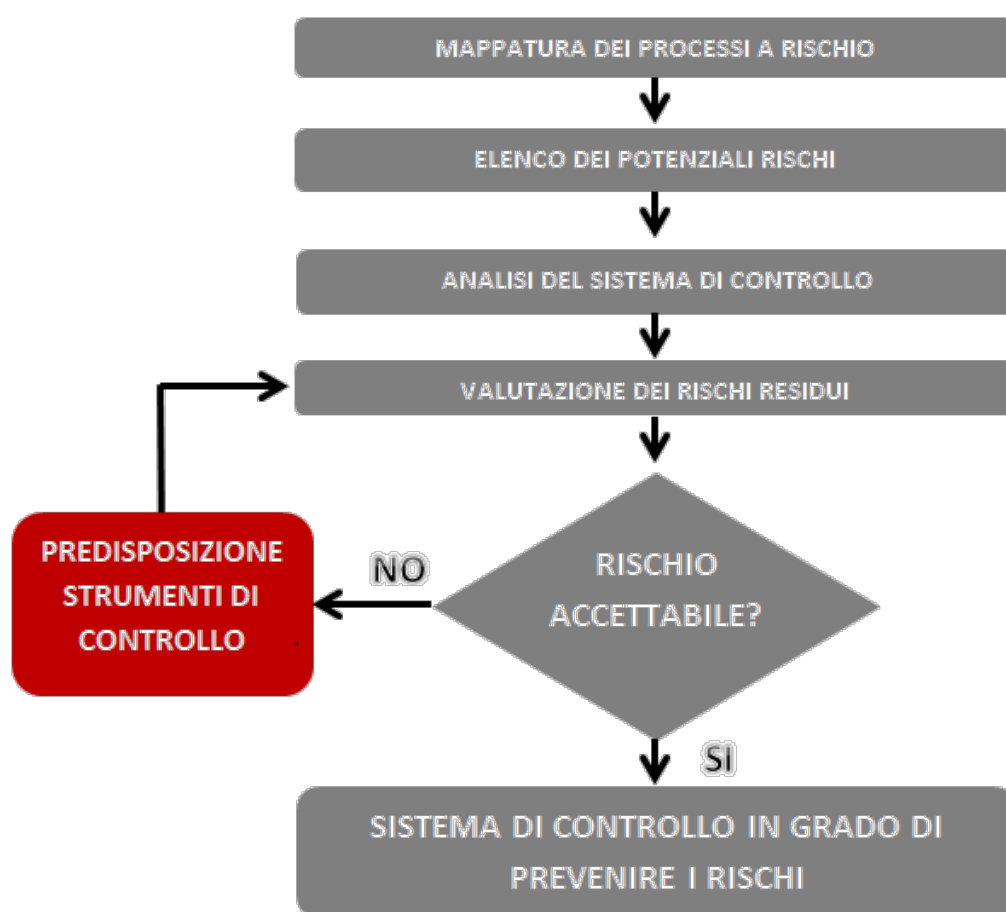
Il Codice Etico è parte integrante del Modello Organizzativo sia perché le disposizioni in esso contenute costituiscono un fondamentale criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, sia perché tale Codice Etico evidenzia in modo chiaro ed esplicito a tutti i suoi Destinatari che la realizzazione di comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte del loro autore.



## 7. I PROCESSI SENSIBILI DI TELESKILL ITALIA SRL A S.U.

### 7.1. Identificazione dei possibili reati ex D.lgs. 231/2001

Il D.lgs. 231/2001, all'Articolo 6, Comma 2, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, la lettera a) si riferisce espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi. La norma segnala espressamente come "identificazione dei rischi" l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (ovvero in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.lgs. 231/2001. Nel diagramma di flusso che segue sono rappresentate le attività della valutazione dei rischi adottate dall'Azienda. Attraverso la valutazione della situazione aziendale, in relazione ai possibili reati, sono stati definiti i rischi ed è stata determinata di conseguenza la necessità di predisporre strumenti di controllo aggiuntivi rispetto a quelli già presenti in Azienda:



Si è proceduto all'analisi dettagliata dei rischi connessi alle diverse fasi dei processi aziendali, verificando ed individuando le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Successivamente sono state evidenziate le tipologie di reato connesse alle specifiche attività, individuando le risorse che, potendo essere coinvolte nella gestione del rischio, devono essere oggetto del sistema di controllo pianificato.

Per ogni tipologia di reato/attività, viene assegnato un valore di "accettabilità" del rischio in base al livello di efficacia del sistema di controllo messo in atto per la gestione della specifica attività. Per la



tipologia di reati quali la violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, quasi tutte le attività aziendali sono considerate a rischio.

L'applicazione della presente procedura di identificazione e valutazione dei rischi è necessaria durante le seguenti fasi:

- durante la fase iniziale dell'implementazione del Modello Organizzativo 231, in conformità con il D.lgs. 231/2001, in quanto costituisce la base per la definizione degli obiettivi e dei programmi ambientali e comunque prima di ogni riesame del sistema al fine di garantire un aggiornamento sistematico della valutazione dei rischi;
- ogni qual volta avvenga una variazione di processo, di prodotto o del sito o del contesto in cui l'Azienda opera quali ad esempio modifiche del quadro legislativo di riferimento;
- ad ogni riesame di sistema.

## 7.2. Definizione di rischio accettabile

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reati contemplate dal D.lgs. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento. Questa soluzione è in linea con la logica della 'elusione fraudolenta' del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (Art. 6, Comma 1, Lettera c) "Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione".

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimente del D.lgs. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs. 231/2001 da parte dell'apposito organismo in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

## 7.3. Identificazione dei reati possibili

L'attività di analisi dei rischi ha consentito di individuare le seguenti tipologie di reati di interesse per TELESKILL ITALIA SRL a S.U.:

Reato presupposto	Rif. Normativo	Probabilità	Note
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Art. 24, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24 bis, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24 ter, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile

Reato presupposto	Rif. Normativo	Probabilità	Note
Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione	Art. 25, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Soprattutto nelle richieste di autorizzazioni, concessioni, etc.
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25 bis, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25 bis 1, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	
<b>Reati societari</b>	Art. 25 ter, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25 quater, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater 1, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Reati di abuso di mercato	Art. 25 sexies, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25 septies, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25 octies, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 novies, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
<b>Reati ambientali</b>	Art. 25 undicies, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25 duodecies, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25 quaterdecies, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
<b>Reati tributari</b>	Art. 25 quinquedecies, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Reati di contrabbando	Art. 25 quinquiesdecies, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Reati transnazionali	L. n. 146/2006	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile

## 8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 8.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e requisiti: nomina e revoca

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo nonché di proporre/curarne l'aggiornamento è affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del Decreto 231. 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 un organismo della Società (art. 6. 1, b) del D.lgs. 231/2001 e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/05/2022 TELESKILL ITALIA SRL a S.U. ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. Considerata l'operatività dimensionale della Società, si è ritenuta preferibile una composizione monocratica dell'OdV.

Si è provveduto pertanto all'individuazione e alla nomina dell'OdV, affidando l'incarico al dott. Francesco Loppini, professionista dotato dei requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e di provata e rinomata esperienza.

L'OdV nominato è inoltre dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, e ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello, suggerendo eventualmente modifiche, e attuando le procedure di verifica previste dal Modello stesso.

### 8.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono affidati in generale i compiti di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e Collaboratori, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
- sull'efficacia ed efficienza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di Consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali Consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'OdV deve adempiere al suo incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle specifiche competenze improntando il proprio operato a principi di autonomia e indipendenza.

L'OdV è altresì tenuto a mantenere il segreto in merito alle informazioni apprese nello svolgimento della propria attività, ed è solidalmente responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico a meno che i membri immuni da colpa abbiano fatto rilevare il proprio dissenso e ne abbiano tempestivamente informato il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le attività di controllo poste in essere non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando la vigilanza del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza degli interventi dell'OdV.

### **8.2.1. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV nominato, in composizione Monocratica, ha il compito di:

- seguire, coordinare e supervisionare la stesura del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- coordinarsi con i referenti aziendali per l'implementazione e la diffusione del Modello Organizzativo approvato in prima battuta dal CdA;
- gestire ed organizzare nella fase di startup i flussi informativi;
- utilizzare i canali di comunicazione, fra cui la casella di posta elettronica dedicata.
- Verifiche e controlli:
  - verificare l'efficacia del Modello Organizzativo, ossia sulla sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire in linea di massima i comportamenti vietati e non voluti, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa e/o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
  - analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Organizzativo;
  - attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
  - condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
  - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da TELESKILL ITALIA SRL a S.U., 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;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
  - coordinarsi con le altre 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 TELESKILL ITALIA SRL a S.U. al rischio

- concreto di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
  - attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
  - curare i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione;
  - utilizzare i canali di comunicazione, fra cui la casella di posta elettronica dedicata.
- **Formazione:**
    - coordinarsi con il responsabile Business Support e/o Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e 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;
    - predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione Business Support e/o Risorse Umane, lo spazio sul sito Internet 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 della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.
  - **Sanzioni:**
    - coordinarsi con il management 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.
  - **Aggiornamenti:**
    - interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
    - valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
    - indicare al management le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in TELESKILL ITALIA SRL a S.U., 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.

In particolare, poi, a livello di competenze, l'Organismo di Vigilanza dovrà garantire nel suo complesso:

- conoscenza della struttura organizzativa della Società e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'internal auditing;

- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva” e “consulenziale”.

### 8.3. Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV resta in carica per il numero di esercizi sociali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi.

### 8.4. Decadenza, recesso e sostituzione

Ove un componente dell'OdV incorra in una delle cause di ineleggibilità, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione provvederà in sostituzione alla nomina di un nuovo componente dell'OdV.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Presidente del Collegio Sindacale con un preavviso di almeno tre mesi. In ogni caso il componente dell'OdV dimissionario rimane in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo componente.

### 8.5. Regolamento dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza in forma Monocratica ha facoltà di adottare un proprio regolamento predisposto in conformità ai compiti previsti per legge e/o affidatigli dal Modello Organizzativo.

### 8.6. Reporting dell'OdV verso i Vertici aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello Organizzativo, all'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati:

- con cadenza semestrale, inviando un rapporto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della Mappa delle aree e delle Attività Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;
- tempestivamente, in caso di (i) situazioni straordinarie, quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello Organizzativo ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio reato, o (ii) modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e (iii) ristrutturazioni aziendali che attengano al perimetro di attuazione del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative eventualmente intervenute, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello Organizzativo che ritiene opportuni.

In merito alle verifiche svolte a seguito di segnalazioni, l'OdV provvederà a dare riscontro scritto nel verbale di accertamento di sua competenza e, ove lo ritenga opportuno, nella periodica informativa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ed il suo Presidente hanno la facoltà di

convocare in qualsiasi momento l'OdV, per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

L'Organismo di Vigilanza deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati e ricevuti).

## 8.7. Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito a eventi rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello Organizzativo e/o che potrebbero ingenerare responsabilità di TELESKILL ITALIA SRL a S.U. ai sensi del Decreto 231.

Ai sensi dell'art. 6, commi 2 e ss. del Decreto 231, i modelli di organizzazione devono "prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli", e in particolare:

- a) *uno o più canali che consentano [ai soggetti apicali e sottoposti] di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'OdV:

- le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello Organizzativo e nelle singole Procedure Aziendali, nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del presente Modello Organizzativo; in particolare, ciascuna funzione aziendale, per il proprio ambito di competenza, fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, collaborando attivamente con l'OdV nelle attività di aggiornamento del Modello e delle sue componenti, ossia, in via esemplificativa, (i) notizie relative ai cambiamenti organizzativi, (ii) aggiornamenti del sistema delle deleghe, e (iii) report e altri protocolli di controllo posti in essere in attuazione al Modello in linea con le Procedure Aziendali;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello Organizzativo, del Codice Etico e delle Procedure Aziendali, nonché in generale tutte le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'OdV ritenga, di volta in volta, di voler acquisire.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza sono condivise dall'OdV stesso con i responsabili dei processi aziendali, che si atterranno alle modalità ed alle tempistiche concordate, come tra l'altro risultanti dalle Procedure Aziendali di volta in volta applicabili.

Per quanto concerne i Partner, nel Codice Etico – il rispetto dei cui principi verrà richiamato nei relativi contratti – è previsto un obbligo di informativa all'OdV nel caso in cui gli stessi vengano a conoscenza di



comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Codice Etico e, eventualmente, del Modello Organizzativo.

Le segnalazioni devono essere indirizzate direttamente all'OdV sia mediante apposita comunicazione scritta contenuta in busta chiusa da inviarsi all'attenzione dell'OdV presso la sede legale della Società, sia attraverso l'indirizzo di posta elettronica il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdV.

La Società e l'OdV assicurano che tutti i mezzi di comunicazione sono tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nel pieno rispetto della normativa vigente. L'OdV, a propria discrezione, valuterà se accogliere anche segnalazioni effettuate in forma anonima. L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale decisione a non procedere. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso del Destinatario, è ricercata a cura dell'OdV in forza dei suoi poteri ispettivi.

L'obbligo di collaborazione con l'OdV rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'OdV costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Disciplinare.

Nessun tipo di ritorsione può essere posta in essere a seguito e/o a causa di una segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatte salve le ipotesi di dolo o colpa grave.

L'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione e/o segnalazione da parte dei Dipendenti non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.



## 9. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 9.1. Destinatari del Modello

Sono Destinatari (di seguito i “Destinatari”) del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una unità organizzativa di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- Lavoratori subordinati e Collaboratori della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell’interesse della medesima;
- Partner, Consulenti e altre controparti contrattuali, sottoposti alla direzione o vigilanza della Società.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello o il Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecarle un vantaggio.

### 9.2. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell’efficacia del presente Modello, è obiettivo di TELESKILL ITALIA SRL a S.U. 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.

L’adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e Collaboratori presenti in Azienda al momento dell’adozione stessa tramite affissione sulla bacheca aziendale.

I suddetti soggetti si impegnano nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell’interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenute.

L’attività di informazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L’attività di informazione e formazione è supervisionata e integrata dall’Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei contenuti del Modello Organizzativo, e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull’attività dell’Azienda e sulle norme comportamentali.

### 9.3. Programma di informazione

Ai fini dell'efficacia del Modello Organizzativo, è obiettivo della Società garantire alle risorse presenti in Azienda e a quelle in via di inserimento un'adeguata conoscenza del Modello Organizzativo, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Ai Dipendenti di TELESKILL ITALIA SRL a S.U. all'atto dell'assunzione, sarà fatta sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti descritti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

È garantita ai Dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello Organizzativo. Ogni Dipendente deve, inoltre, poter ottenere copia digitale del Modello Organizzativo.

Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai componenti degli Organi Sociali sarà consegnata copia della versione integrale del Modello Organizzativo al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello Organizzativo stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello Organizzativo, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

Fermo quanto sopra, ciascun Dipendente e ciascun membro degli Organi Sociali ha l'obbligo di:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello Organizzativo e partecipare – con obbligo di frequenza – ai momenti formativi organizzati dalla Società;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello Organizzativo, segnalando eventuali carenze o violazioni dello stesso.

### 9.4. Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto e dell'adozione del Modello, nonché dell'esigenza di TELESKILL ITALIA SRL a S.U. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001.

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai processi sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

A tale scopo, la Società, ove necessario, porterà a conoscenza dei propri Partner, con i mezzi più utili al fine (es.: note informative, allegati al contratto), il Codice Etico, nonché quei principi e quelle regole contenute nel Modello Organizzativo e nelle procedure aziendali applicabili la cui conoscenza da parte dei Partner sarà ritenuta opportuna. Il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico, nonché nei principi e nelle regole del Modello Organizzativo e nei processi contemplati dalle procedure aziendali che siano state comunicate al Partner potrà essere collegato – valutate le caratteristiche soggettive del Partner e le circostanze della negoziazione – anche mediante l'eventuale inserimento negli accordi contrattuali di apposite clausole volte a tutelare la Società nel caso di mancato rispetto delle previsioni stesse (e così, a titolo esemplificativo, clausola di manleva, clausola risolutiva espressa, penali, ecc.).

## 10. SISTEMA DISCIPLINARE

### 10.1. 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 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.

### 10.2. Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni 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 o alle procedure ivi richiamate;
- b) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che esponano 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, o alle procedure ivi richiamate, 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, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

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

### 10.3. Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti, soggetti al Regolamento Aziendale, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

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 del CCNL del Commercio, settore Terziario. A titolo esemplificativo potranno consistere in:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sanzione economica come da Regolamento Aziendale interno;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui al Contratto Collettivo di Lavoro, tra cui la necessità che:

- la contestazione disciplinare sia inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa;
- il provvedimento disciplinare non sia adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore;
- il predetto termine di trenta giorni rimanga sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione;
- sia rispettato il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e, pertanto, che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni siano determinati in relazione ai seguenti criteri generali di cui al Contratto Collettivo di Lavoro.

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.

#### **10.4. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner**

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati nello svolgimento della loro attività per TELESKILL ITALIA SRL a S.U. 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.

## 11. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

### 11.1. Presidi di controllo ai fini del D.lgs. 231/2001

La Società si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

Detti presidi di controllo sono articolati in tre livelli:

- principi generali di controllo, cui deve uniformarsi il sistema di controllo interno e di prevenzione dei rischi:
  - sistema dei poteri e sistema organizzativo formalizzato;
  - procedure interne formalizzate ("protocolli") per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
  - segregazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla le operazioni, affinché nessuno disponga di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti;
  - tracciabilità, in quanto i soggetti, le unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- principi generali di comportamento volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle categorie di reato ritenuta maggiormente rilevante o significativa;
- principi di controllo preventivi finalizzati a scongiurare la commissione dei reati in ciascuna delle aree "a rischio reato" mappate e riportate nelle singole Parti Speciali del Modello.

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolgerà continuamente sull'effettività del Modello, egli periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta. Tali verifiche avverranno attraverso verifiche a campione e review delle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno. Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al CdA.

### 11.2. Aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza (come definito ed indentificato al successivo paragrafo) è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello Organizzativo. Gli interventi di aggiornamento / adeguamento del Modello Organizzativo potranno essere realizzati in occasione di:

- innovazioni legislative;
- eventuali ipotesi di violazione del Modello Organizzativo e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo alla luce della case history della Società e delle best practice;
- cambiamenti della struttura organizzativa, derivanti anche da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della Società;

- verifica dell'effettività del Modello Organizzativo ovvero della coerenza fra il Modello Organizzativo e i comportamenti concreti dei Destinatari.

A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto 231 l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle relative funzioni aziendali, dovrà identificare e segnalare al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo comunicando ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo e fornendo, altresì, indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello Organizzativo è attribuito al Consiglio di Amministrazione, essendo il Modello Organizzativo un "atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto.