



Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



TM CONSULTING srl



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE EX DECRETO LEGISLATIVO

8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE SPECIALE

VER.06 del 18 aprile 2024

- Reati contro la PA
- Reati Societari
- Ricettazione e riciclaggio
- Violazione Norme Antinfortunistiche e di Sicurezza sul Lavoro
- Reati informatici e Trattamento illecito dei dati
- Reati contro la personalità individuale
- Reati di impiego dei Lavoratori irregolari





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



INDICE PARTE SPECIALE



A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	pag.4
I reati ex art. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001	pag.4
Aree di rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali	pag.4
Convenzioni di Comportamento	pag.5
B) REATI SOCIETARI.	pag. 6
I reati ex art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001	pag. 6
Aree di rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali	pag. 7
Convenzioni di Comportamento	pag. 7
C) RICETTAZIONE E RICICLAGGIO	pag. 8
3.1 I reati in tema di riciclaggio	pag. 8
3.2 Aree di rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali	pag. 8
3.3 Convenzioni di Comportamento	pag. 9
4 D) VIOLAZIONI DI NORME ANTINFORTUNISTICHE E SICUREZZA SUL LAVORO	pag. 9
4.1 I reati ai sensi dell'art. 25- septies del D. Lgs. 231/2001	pag. 9
4.2 Aree di rischio: Funzione e Ruoli Aziendali	pag. 9
4.3 Convenzioni di Comportamento	pag. 9
5 E) REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI	pag. 11





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



5.1 I reati ai sensi dell'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001	pag. 11
5.2 Aree di rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali	pag. 11
5.3 Convenzioni di Comportamento	pag. 12
6. F) REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE	pag. 13
6.1 I reati ai sensi dell'art.25 quinquies del D. Lgs. 231/2001	pag. 13
6.2 Aree di rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali	pag. 13
6.3 Convenzioni di Comportamento	pag. 13
7.G) REATI DI IMPIEGO DI LAVORATORI IRREGOLARI	pag. 14
7.1 I reati ai sensi dell'art.25-duodecies del D.Lgs.109/2012 e dell'art. 22 comma 12 del D. Lgs 286/1998	pag. 14
7.2 Aree di rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali	pag. 14
7.3 Convenzioni di Comportamento	pag. 14
8. H) WHISTLEBLOWING	
Disposizioni normativa	pag.15
8.1 Definizioni	pag.16
8.2 Aree di rischio e destinatari	pag. 17
8.3 Protocollo di Comportamento -CANALI DI SEGNALAZIONE	pag. 19
8.4.1 Segnalazione interna	pag. 19
8.4.2 Segnalazione esterna	pag. 26





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



- *corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);*
- *corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320);*
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);*
- *corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);*
- *istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);*
- *concussione (art. 317 c.p.);*
- *induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater);*
- *truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);*
- *frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);*
- *malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);*
- *indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-ter c.p.);*
- *induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).*

Aree di rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali

Le principali aree a rischio reato che TM consulting ha individuato sono le seguenti:

- **Corsi di formazione finanziati FORMATEMP**
- **Corsi di formazione a libero mercato;**
- **Attività di ricerca e selezione del personale;**
- **Consulenza direzionale;**
- **Politiche Attive del Lavoro.**
- **Attività commerciale (gara, trattativa privata, gestione esecuzione);**
- **Attività di relazione con Organi Ispettivi;**
- **Gestione dei rapporti in fase di esecuzione;**
- **Gestione prove preselettive concorsuali;**
- **Gestione Fondi pubblici;**
- **Gestione Fondi Interprofessionali;**





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



5

Convenzioni di Comportamento

Le convenzioni sono state pensate per indicare agli attori presenti nell'area di Rischio (Funzioni e Ruoli Aziendali) le regole comportamentali, da osservare per evitare l'impatto con le ipotesi di reato ivicontemplate.

Tutte le attività sensibili devono essere svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle buone prassi nel rapporto con la P.A., con rigore deontologico, imparzialità, correttezza e trasparenza, informando tempestivamente l'Amministratore Unico, in caso di situazioni "irrituali", anomale o compromettenti.

E' assolutamente vietato:

- Promettere denaro ai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- Distribuire regali o omaggi non direttamente condivisi con l'Amministratore Unico che è direttamente impegnato nella scelta degli oggetti/omaggio, della quantificazione del valore e nella condivisione dei destinatari. La documentazione di questa procedura deve essere a disposizione in Area Contabilità (interna all'azienda controllata), affinché l'OdV possa realizzare le attività di verifica con tempestività;
- Promettere vantaggi di altra natura (utilità);
- Assunzioni dirette o di congiunti, consulenze, favorire partenariati non giustificabili dalla rete già esistente, se non espressamente autorizzati.
- Affidare incarichi senza contratto sottoscritto, dove non vi sia l'indicazione del compenso pattuito;
- Effettuare pagamenti in contanti o in natura;
- Rendere dichiarazioni false e/o mendaci.

Particolare attenzione è richiesta all'Ufficio Contabilità (interno ad azienda controllata)





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



ed all'Ufficio Rendicontazione per gli inadempimenti commessi con queste attività: all'OdV vanno segnalate prontamente le eventuali irregolarità.

6

B) REATI SOCIETARI

Si tratta dei seguenti reati:

- ***false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);***
- ***false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c. modificato dalla L. 69/2015 in vigore dal 14/6/2015);***
- ***false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 comma 1° e 3° c.c.);***
- ***omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);***
- ***indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);***
- ***illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);***
- ***illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);***
- ***operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);***
- ***formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);***
- ***impedito controllo (art. 2625 comma 2° c.c.);***
- ***illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);***
- ***indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);***
- ***aggiotaggio (art. 2637 c.c.);***
- ***ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 comma 1° e 2° c.c.).***
- ***corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).***
- ***traffico di influenze illecite (art. 346 bs. C.p.)***





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



Aree di Rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali

Le aree Contabilità e Rendicontazione operano in diretta collaborazione dei titolari di cariche sociali con delega nella gestione operativa. Le attività a rischio sono la redazione del bilancio annuale e dei bilanci infrannuali, la gestione della fatturazione attiva e passiva, la gestione delle risorse finanziarie, la relazione delle proposte di vendita, i rapporti con la controllata, i rapporti con gli Organi Ispettivi.

Le Funzioni ed i Ruoli Aziendali sono i Legali Rappresentanti nonché i dipendenti che operano nelle Aree indicate, comunque soggetti al controllo delle figure apicali. Qui si evidenzia che la legge equipara gli Amministratori a chi svolge le attività di "fatto".

Convenzioni di Comportamento

Le convenzioni sono state strutturate per indicare agli attori presenti nell'Area di rischio (Funzioni e Ruoli Aziendali) le regole comportamentali da osservare per evitare di impattare con le ipotesi di reato indicate.

Tutte le attività sensibili devono essere svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle buone prassi nel rapporto con la P.A., con rigore deontologico, imparzialità, correttezza e trasparenza, informando tempestivamente l'Amministratore Unico, in caso di situazioni "irrituali", anomale o compromettenti.

E' fatto d'obbligo:

- Seguire le procedure e modalità operative che realizzino filiera di tracciabilità eseguendo operazioni contabili solo su espressa autorizzazione;
- Le procedure aziendali non possono essere modificate se non previa formale autorizzazione;
- I comportamenti agiti devono essere corretti; le norme di legge vanno rispettate e le comunicazioni non devono dare adito a disinformazioni a soci, a terzi o produrre informazioni non puntuali o non veritiere sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- Le attività devono tutelare la reale integrità del capitale sociale, rispettando le buone prassi aziendali, affinché non siano mai violate le garanzie dei soci, dei lavoratori, dei creditori e dei terzi;





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



8

- Durante tutte le riunioni, i comportamenti devono essere corretti e devono garantire il regolare funzionamento dell'Azienda e degli Organi Sociali affinché le volontà si formino senza condizionamenti; al contempo le comunicazioni non vanno improntate alla realizzazione di false aspettative;
- I comportamenti organizzativi non devono produrre dati falsi, lacunosi, che mistifichino la realtà e le documentazioni prodotte non devono lasciare male interpretare la situazione economico-patrimoniale e finanziaria della società;
- Non devono essere poste in essere operazioni sul capitale sociale – riduzioni, fusioni, scissioni, distribuzione utili non maturati, aumenti fittizi, anche mediante attribuzione di valore nominale inferiore a quote sociali;
- I beni sociali sono correttamente inventariati, iscritti nel libro cespiti ammortizzabili e non devono essere soggetti a distrazione, anche in sede di liquidazione dell'Azienda neanche se anche se ripartiti tra i soci;
- I titolari di cariche sociali così come i dipendenti che hanno la responsabilità della redazione di documenti contabili societari non devono accettare denaro, dazioni o altre utilità volti a condizionare atti in violazione dei doveri d'ufficio.

C) RICETTAZIONE E RICICLAGGIO

Si tratta dei seguenti reati:

- **ricettazione (art. 648 c.p.);**
- **riciclaggio (art. 648-bis c.p.);**
- **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);**
- **autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).**

Aree di rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali

Questi reati possono concretizzarsi nell'Area Contabilità (interna all'azienda controllata) e si realizzano attraverso transazioni, investimenti, flussi finanziari infragruppo, contratti onerosi infragruppo.

Generalmente si riferiscono ad attività guidate dai titolari di cariche sociali, o da





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



Partner chiamati ad agire in nome e per conto della società.

Convenzioni di Comportamento

Vanno rispettate senza indugio alcuno le norme di legge, le procedure aziendali riguardanti i movimenti e la spesa, anche eventualmente sui territori extranazionali.

Tutte le attività sensibili devono essere svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle buone prassi nel rapporto con la P.A., con rigore deontologico, imparzialità, correttezza e trasparenza, informando tempestivamente l'Amministratore Unico, in caso di situazioni "irrituali", anomale o compromettenti.

Vanno utilizzate le procedure aziendali per la scelta dei Fornitori e dei Partner Commerciali (Qualità PO 02 Valutazione dei Fornitori), affinché sia tenuta sotto controllo la soglia di rischio ed al contempo siano rispettate le condizioni necessarie per prevenire l'utilizzo dell'organizzazione aziendale dell'Azienda a scopo di riciclaggio.

D) REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Si tratta dei seguenti reati:
- *omicidio colposo (art. 589 c.p.);*
- *lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.).*

Aree di rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali

Le tematiche di impatto riguardano la gestione dei reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro così come diritti costituzionalmente garantiti dagli artt. 1 e 4 della Costituzione. Ci riferiamo alla gestione della sicurezza e salute dei lavoratori diretti, secondo quanto dal D.Lgs.81/2008 e le novità introdotte dal D. Lgs. 106/2009, che implicano la partecipazione del datore di lavoro e dei lavoratori nell'adozione degli adempimenti e misure di prevenzione e protezione.

Convenzioni di Comportamento

Tutti gli Operatori e tutti gli attori coinvolti in questo processo di lavoro all'interno dell'organizzazione sono tenuti alla stretta osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle procedure in materia di prevenzione e protezione, soprattutto quando devono essere assunte decisioni impattanti o devono essere attuate scelte.





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



10

Tutte le attività sensibili devono essere svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle buone prassi nel rapporto con la P.A., con rigore deontologico, imparzialità, correttezza e trasparenza, informando tempestivamente l'Amministratore Unico, in caso di situazioni "irrituali", anomale o compromettenti.

TM Consulting Srl garantisce che in ogni attività vi sia il rispetto fondamentale delle norme, e dà una importanza strategica alla tutela della salute e della sicurezza del lavoro all'interno della propria organizzazione aziendale, salvaguardando, con ogni mezzo, l'integrità fisica dei propri lavoratori

L'organizzazione di TM Consulting srl si fonda sui seguenti principi fondamentali:

- I rischi sono preventivamente valutati, al fine di porre in essere azioni per arginarli;
- I contenuti del lavoro sono costantemente aggiornati, affinché sia minore il rischio della routine;
- Le postazioni di lavoro sono ampie, adeguate sul piano dell'ergonomia e dotate di strumentazioni all'avanguardia, per evitare ricadute negative sulla salute del lavoratore;
- La tecnologia è aggiornata costantemente;
- Non vengono utilizzate strumentazioni che possono creare danni o arrecare pericolo;
- E' stata promossa la cultura dell'armonizzazione tra organizzazione, tecniche, fattori ambientali, relazioni, condizioni di lavoro;
- Le misure di protezione individuale e le misure di protezione collettiva sono adottate in sinergia;
- L'aggiornamento professionale dei lavoratori e la loro formazione sono curati con attenzione e puntualità così come previsto dalle norme.
- TM Consulting srl rispetta le norme e le disposizioni regolamentari, anche se dalla loro adozione possono scaturire svantaggi di natura economica per l'Azienda, nella convinzione che il rispetto delle regole possa contribuire sempre alla cultura del fare impresa nel rispetto della superiore etica professionale.





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



11

E) REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO

DEI DATI Si tratta dei seguenti reati:

- **falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.);**
- **accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);**
- **detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);**
- **diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);**
- **intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);**
- **installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);**
- **danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);**
- **danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);**
- **danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);**
- **danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);**
- **frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).**

Aree di Rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali

L'area di attività ritenuta più specificatamente correlata ai reati indicati è la Gestione dei Sistemi Informativi (interna all'azienda controllata) in via diretta, ma in via indiretta è estesa a tutti gli utenti dell'IT aziendale, inteso come l'insieme degli strumenti HW e SW messi a disposizione con formali lettere di assegnazione da parte dell'azienda.

Le modalità di gestione e trattamento dei dati personali nell'organizzazione sono in conformità del D. Lgs. 196/2003: un sistema di password garantisce che le informazioni contenute su supporto informatico siano accessibili solo al personale autorizzato. Il





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



Responsabile Servizio Privacy (RPY) viene nominato secondo le disposizioni contenute nel D.Lgs. 196/2003, si occupa della raccolta, conservazione, archiviazione a tutela dei dati sensibili e non, così come previsto dalla normativa. Il sito aziendale www.tmconsulting.work presenta i contenuti legati alla *policy* aziendale in termini di privacy e trattamento dei dati personali ai sensi della legge 196/2003 così come integrata dal D.lgs 101/2018 ed ai sensi del Regolamento europeo 2016/679.

12

Convenzioni di Comportamento

Tutte le attività sensibili devono essere svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle buone prassi nel rapporto con la P.A., con rigore deontologico, imparzialità, correttezza e trasparenza, informando tempestivamente l'Amministratore Unico, in caso di situazioni "irrituali", anomale o compromettenti.

Agli utenti aziendali con attività correlate a questo settore, l'organizzazione di TM Consulting Srl impone l'obbligo di:

- Rispettare strettamente tutte le leggi, i regolamenti, le procedure aziendali interne in materia di sicurezza informatica;
- Proteggere le informazioni relative ai dipendenti ed ai terzi, a prescindere se questi dati provengono dalle attività operative o se sono state acquisite attraverso relazioni commerciali, colloqui di selezione, ed evitare qualunque uso improprio di queste informazioni;
- Adeguare il trattamento dei dati alla policy aziendale, seguendo comportamenti corretti rispetto a "misure minime" di sicurezza, nel rispetto dell'art.169 del Codice Privacy, così come integrata dal D.lgs 101/2018 ed ai sensi del Regolamento europeo 2016/679.
- Sempre agli utenti aziendali TM Consulting srl pone il divieto di:
 - Utilizzare il Sistema Informatico Aziendale per attività illegali o che possano procurare danno all'Azienda, ai dipendenti, ai fornitori, ai clienti e a terzi, compreso Stato ed Enti Pubblici;
 - Visionare comunicazioni informatiche di terzi;
 - Diffondere programmi (virus), che danneggino o interrompano il sistema informatico aziendali;





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



13

- Utilizzare, pubblicizzare o divulgare informazioni, conoscenze, elaborati, senza autorizzazione dell'Amministratore Unico;
- Utilizzare o installare software senza averne la proprietà da contratto di licenza d'uso.

- L'Amministratore Unico ed i titolari di cariche sociali, i dipendenti e tutti coloro che svolgono attività correlate sono contrattualmente tenuti al rispetto delle norme in tema di diritto d'autore ed a contrastare eventuali utilizzi a fini economici di opere intellettuali tutelati dalle norme.

F) REATI NEI CONFRONTI DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E DELITTI DI MUTILAZIONE DI ORGANI GENITALI FEMMINILI

Si tratta dei seguenti reati:

- *Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583-bs c.p.)*
- *riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);*
- *prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);*
- *pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);*
- *detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);*
- *pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)*
- *iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);*
- *tratta di persone (art. 601 c.p.);*
- *acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);*
- *adescamento di minori (art. 609-undecies c.p.).*

Aree a Rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali

Tutti gli Operatori che hanno compiti e responsabilità legati alla Formazione ed alla ricerca e selezione di personale possono compiere atti in lesione della libertà individuale. Alcuni adempimenti da seguire sono stati oggetto di riflessione da parte dell'Amministratore Unico e sono divulgati mediante riunioni periodiche di aggiornamento e formazione.





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



14

Convenzioni di Comportamento

In TM Consulting srl l'architettura aziendale ha disegnato le procedure, nell'ambito del processo di Certificazione Qualità che sono, poi, contenute nel Codice Etico di Autodisciplina. E' sempre garantito il rispetto dei diritti dei lavoratori (Norme Pattizie CCNL e Statuto dei Lavoratori), il miglioramento continuo della loro situazione lavorativa, l'investimento costante in formazione con la sollecitazione alla partecipazione del personale a corsi e seminari.

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle buone prassi nel rapporto con la P.A., con rigore deontologico, imparzialità, correttezza e trasparenza, informando tempestivamente l'Amministratore Unico, in caso di situazioni "irrituali", anomale o compromettenti.

G) REATI DI IMPIEGO DI LAVORATORI IRREGOLARI

I reati ai sensi dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 109/2012 e dell'art.22 comma 12 del D.Lgs. 286/1998. Sono i reati riconducibili all'art.25 duodecies del D.Lgs. del 16 Luglio 2012, n° 109, che ha introdotto ulteriori sanzioni e provvedimenti (entrambi più gravosi), già previsti nel D. Lgs 286/1998 art. 22 comma 12 nei confronti di tutti i Datori di Lavoro, che impiegano cittadini di Paesi terzi, con permesso di soggiorno non in corso di validità e/o irregolare.

Il reato si realizza quando si procede al perfezionamento di un'assunzione di personale, il cui permesso di soggiorno sia scaduto; vi è inoltre assenza di richiesta di rinnovo, o addirittura il permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato definitivamente.

Aree a Rischio: Funzioni e Ruoli Aziendali

In TM Consulting srl le aree di rischio sono coincidenti con tutto il personale che si occupa di:

- Ricerca e selezione di personale;
- Formazione Professionale;
- Formazione on the job;
- Gestione amministrativa delle attività di formazione.

Convenzioni di Comportamento

Tutti sono tenuti a rispettare il dettato del Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs.





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



286/1998): l'Amministratore Unico, ed i dipendenti sono impegnati nel controllo del rispetto della legge e delle disposizioni vigenti.

15

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle buone prassi nel rapporto con la P.A., con rigore deontologico, imparzialità, correttezza e trasparenza, informando tempestivamente l'Amministratore Unico, in caso di situazioni "irrituali", anomale o compromettenti.

Vanno altresì seguite con attenzione sistemica le procedure aziendali, che rispecchiano i valori ed i principi irrinunciabili con cui TM Consulting srl agisce nell'ambito della propria proposta di approccio al lavoro: in generale va tenuta in debita considerazione anche la normativa di altri Paesi Europei ed Extraeuropei.

Tutta la documentazione inerente l'operatività dell'avviamento di una risorsa extracomunitaria in formazione va sottoposta ad attenta valutazione anche formale (eventuali timbri, eventuali bolli se del caso, firme, date di scadenza).

8. WHISTLEBLOWING

È in vigore dal 30 marzo 2023 il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. direttiva whistleblowing), violazioni di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

8.1. DEFINIZIONI

Per sintesi si introducono i termini e le definizioni che si riferiscono alle parti del D.lgs. 24/2023 con il significato attribuito.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, successivamente indicati nel punto 2.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del D.lgs. 24/2023 e al successivo punto 5.1.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 del D.lgs. 24/2023 e al successivo punto 5.2.





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



16

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Persona segnalante o segnalatore: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/2023 ed al successivo punto 3, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

8.2. Aree di Rischio e Destinatari

Ai sensi dell'art. 2 D.lgs. 24/2023, le disposizioni del decreto si applicano ai soggetti del settore privato che adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

La TM Consulting S.p.A. assicura una tutela alle persone indicate all'art. 3 del D.lgs. 24/2023, che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In particolare, la tutela è estesa:

- o ai lavoratori subordinati e prestatori di lavoro occasionale;
- o ai lavoratori autonomi che non svolgono attività imprenditoriale, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



17

committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

o ai lavoratori o ai collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

o ai liberi professionisti e i consulenti;

o ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

o gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

o ai facilitatori;

o alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

o ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

o agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché' agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

L'oggetto della segnalazione riguarda non solo violazioni effettive o potenziali della normativa europea in determinati settori, ma anche violazioni della normativa nazionale e regolamentare. Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti, ma anche atti e omissioni o informazioni per i quali il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni, supportati da elementi concreti.

Per «violazioni» si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



18

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché' le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5), art. 2.

8.3 Protocollo di comportamento - CANALI DI SEGNALAZIONE

8.3.1 Segnalazione interna

TM Consulting srl mette a disposizione di tutte le persone che possono inviare la segnalazione i seguenti canali:

- **l'add-on My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa;
- trasmissione cartacea postale presso TM Consulting srl – Via Campi Flegrei 34, 80078 Pozzuoli.
- **in forma orale** sono effettuate mediante un incontro diretto che potrà essere richiesto





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



telefonicamente con il gestore delle segnalazioni interne della società (tel. 08119001202). L'incontro potrà svolgersi: in presenza, presso un ufficio della TM Consulting srl, sito in Via Campi Flegrei 34 - 80078 Pozzuoli, atto a garantire la privacy e la riservatezza oppure mediante Google Meet, offrendo al segnalante la facoltà di oscurare la videocamera. L'incontro sarà fissato entro un termine ragionevole, massimo di due giorni.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti. È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI:

Una volta ricevuta la segnalazione secondo il canale previsto nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



- a. protocollazione e custodia;
- b. istruttoria;
- c. investigazione e comunicazione dell'esito;
- d. Archiviazione.

a. Protocollazione e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di segnalazione cartacea o orale, ricevuta la segnalazione, il gestore delle segnalazioni interne assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Nel caso di segnalazione orale se il segnalante opterà per un incontro in presenza, il gestore interno delle segnalazioni della società redigerà un verbale al termine dell'incontro che sarà protocollato e archiviato, sia in forma cartacea, all'interno di un armadio chiuso presso la TM Consulting, sia in formato informatico, all'interno di una cartella di rete riservata, protetta da password di conoscenza esclusiva del gestore delle segnalazioni.

Se il segnalante opterà per svolgere l'incontro tramite Google Meet, gli sarà garantita la facoltà di oscurare la videocamera e l'incontro sarà tracciato mediante la registrazione degli accessi. Anche in questo caso, il gestore interno delle segnalazioni redigerà un verbale al termine dell'incontro che sarà protocollato e archiviato secondo le modalità sopra descritte.

I registri cartacei e i verbali delle segnalazioni sono conservati in un armadio chiuso presso la TM Consulting srl.

b. Istruttoria

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore delle segnalazioni interne valuta i contenuti effettuando un primo screening e:





- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è l'Internal Control.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il responsabile del canale di segnalazione interno procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle segnalazioni attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione HR per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento ed all'organo di vigilanza.

22

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso la TM Consulting, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

LA TUTELA DEL SEGNALANTE

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il Gestore delle segnalazioni interne può accedere alla segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite il canale cartaceo, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

In caso di segnalazioni effettuate mediante incontro diretto, il gestore delle segnalazioni interne della società si impegna a garantire il pieno anonimato del segnalante.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



23

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al responsabile del canale di segnalazione interno.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancata osservanza del presente protocollo da parte dei destinatari del medesimo, verranno adottate le seguenti sanzioni.

Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



24

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti rientrano tra quelle previste dalle normative vigenti.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL Terziario e Commercio.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità al CCNL Terziario e Commercio, si prevede che:

1) Incorre nel provvedimento del richiamo verbale o scritto il Dipendente che:

- Violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione al gestore delle segnalazioni delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi considerare tali comportamenti un'inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da TM Consulting con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

2) Incorre nel provvedimento della sanzione oraria il Dipendente che:

- Violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi considerare tali comportamenti come ripetute inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da TM Consulting con ordini di servizio od altro mezzo idoneo, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

3) Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione

il Dipendente che:

- Nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse di TM Consulting arrechi danno all'Azienda o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti dall'inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da TM Consulting con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



25

4) Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare il Dipendente che:

• adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o in aperta violazione delle stesse e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi considerare tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

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

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza o imprudenza con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Alle mansioni del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal Gestore delle segnalazioni interne e dal Responsabile delle Risorse Umane.

Sanzioni per i Collaboratori

I comportamenti tenuti dai Collaboratori Interni della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione o nei relativi accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale e l'applicazione delle eventuali penali stabilite, 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 Decreto.

Sanzioni Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Sindaci di TM Consulting, il gestore delle segnalazioni informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



26

Sindacale, i cui componenti adotteranno le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione al gestore delle segnalazioni che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

8.4.2 Segnalazione esterna

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 24/2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, rivolta all'ANAC, secondo quanto disposto dalle Linee Guida pubblicate dall'ANAC, se ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché' del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



27

L'ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

- a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione;
- b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- f) dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti di cui al comma 2 o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

L'ANAC può trattare in via prioritaria le segnalazioni esterne che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea. L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

Sul sito dell'ANAC, in una specifica sezione dedicata, sono indicate le misure di protezione adottabili dei confronti delle persone coinvolte nella segnalazione, i propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, il recapito postale e l'indirizzo di





Una società del gruppo Tempi Moderni S.p.a.



posta elettronica, ordinaria e certificata. Sono, inoltre, indicate le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna; l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal D.lgs. 24/2023; le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna.

28

