

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL  
DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001  
DI  
TD SYNEX Italy srl**

**DOCUMENTO DI SINTESI  
APPROVATO L'8/06/2015 ED AGGIORNATO, DA  
ULTIMO, IL 17/10/2022**

***- versione con omissis -***

## INDICE PARTI SPECIALI

- a) **Parte Speciale A, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;**
- b) **Parte Speciale B, relativa ai reati societari;**
- c) **Parte Speciale C relativa alla corruzione tra privati;**
- d) **Parte Speciale D, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio;**
- e) **Parte Speciale E relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**
- f) **Parte Speciale F, relativa ai delitti contro l'industria e il commercio nonché in materia di proprietà industriale e contrabbando;**
- g) **Parte Speciale G relativa ai reati ambientali;**
- h) **Parte Speciale H relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**
- i) **Parte Speciale I relativa ai delitti contro la personalità individuale ed allo sfruttamento di lavoratori il cui permesso di soggiorno è irregolare;**
- j) **Parte Speciale L, relativa ai delitti informatici;**
- k) **Parte Speciale M, relativa al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;**
- l) **Parte Speciale N, relativa ai delitti di criminalità organizzata anche a carattere transnazionale;**
- m) **Parte Speciale O, relativa ai reati tributari.**

## **PARTE GENERALE**

## 1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. 231/2001

### 1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, "**Decreto**"), in attuazione della delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto a carico degli enti, un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile ad una responsabilità penale, nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (soggetti c.d. "**apicali**")<sup>1</sup>;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (soggetti c.d. "**subordinati**").

E' stato così superato l'antico principio *societas delinquere non potest*<sup>2</sup> ed enucleata una responsabilità autonoma della persona giuridica.

Quanto ai soggetti destinatari della nuova forma di responsabilità, il Decreto specifica che si tratta di "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari, lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

### 1.2. I reati presupposto

<sup>1</sup> Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli amministratori e ai sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

<sup>2</sup> Era escluso che una società potesse comparire nella veste di imputato nell'ambito di un processo penale.

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa ex Decreto, nella Sezione III del Capo I del Decreto, sono individuate, come rilevanti solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto)<sup>3</sup>, meglio indicate nell'**Allegato n. 1**.

### 1.3. Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato sono:

- i. sanzioni pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria e sono calcolate in base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille), e viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549,37 € e viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- ii. sanzioni interdittive: sono (art. 9, comma 2):
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- iii. confisca (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna)
- iv. pubblicazione della sentenza

---

<sup>3</sup> Il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative,
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

Deve essere evidenziato che il Decreto prevede all'art. 15 che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

Appare opportuno indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

## 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

### 2.1. Le previsioni del Decreto

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV' o anche solo 'Organismo');
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della

norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II).

Un Modello idoneo deve, inoltre, prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), 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 concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, delle quali 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;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 30 del T.U. n. 81/2008** stabilisce che:

*"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed*

*efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”.*

*Sempre secondo la lettera dell’art. 30: “Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”.*

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per la Società, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

## 2.2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che il modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, nel marzo 2014 ed, infine, nel giugno 2021 (di seguito, anche "**Linee Guida**")<sup>4</sup>. Successivamente, molte Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida tenendo in considerazione i principi enucleati dalla Confindustria, le cui Linee Guida costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del modello.

In sintesi, le Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un codice etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del modello;

---

<sup>4</sup> Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003; con riferimento ai successivi aggiornamenti, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004, la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008, la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014 e la "Nota del Ministero della Giustizia" dell'8 giugno 2021).

- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel modello.

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TD SYNEX Italy srl

#### 3.1. L'attività di TD SYNEX Italy srl

TD SYNEX Italy srl (di seguito anche solo "TD SYNEX" o la "Società") è la filiale italiana del gruppo TD SYNEX Corporation, leader mondiale nella distribuzione di prodotti, soluzioni e servizi informatici.

TD SYNEX Corporation ha più di 125.000 clienti in oltre 100 paesi, è uno dei maggiori distributori a livello mondiale di prodotti tecnologici di marchi hardware e software leader nel settore IT.

TD SYNEX, con sede in San Giuliano Milanese via Tolstoj n° 65, ha per oggetto l'esercizio delle seguenti attività: lo sviluppo, la produzione, l'importazione, l'esportazione, l'acquisto e la vendita, anche quale agente o distributore, nonché la prestazione di servizi e di assistenza tecnica relativamente a hardware e software di computer, sia in Italia che all'estero.

La Società ha inoltre per oggetto: l'industria editoriale in genere (con esclusione della stampa quotidiana) e il commercio, anche per corrispondenza, di libri e periodici, nonché qualsiasi attività di promozione, di marketing, di pubblicità, di ricerche di mercato e di pubbliche relazioni.

La Società attribuisce una notevole considerazione agli aspetti etici dell'impresa e, al fine di ulteriormente migliorare il proprio apparato, ha deciso di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto al fine di implementare un sistema idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di irregolarità o *malpractice* nello svolgimento della propria attività, e di conseguenza limitare il rischio della commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

#### 3.2. Le azioni preliminari all'adozione del Modello della Società ed al successivo aggiornamento

Per procedere alla predisposizione del Modello, la Società ha programmato l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita analisi l'organizzazione e l'attività della Società.

Sulla base di una metodologia consolidata è stato costituito un Gruppo di Lavoro formato da alcune risorse aziendali individuate dalla Società assistite da consulenti esterni specializzati in materia penale ed in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, al fine di svolgere tutte le attività preparatorie del presente Modello.

Dal punto di vista metodologico, come suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita con la inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali.

L'analisi, è stata effettuata, sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di alcune interviste ai referenti della Società.

In conclusione di questa attività:

- è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle **aree "a rischio reato"** e/o delle **"attività sensibili"**, ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società;
- per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le **fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati** presi in considerazione;
- con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione, al reato di corruzione tra privati e ai reati tributari, sono state individuate le c.d. **aree "strumentali"**, ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle "aree a rischio reato".

Anche con riferimento alla L. n. 123/2007, che ha introdotto la responsabilità per alcune tipologie di reato connesse alla violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, è stata condotta un'analisi che ha tenuto conto dell'indicazione delle *best practice* in materia.

Secondo le Linee Guida, infatti, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche "SSL"), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

In via preliminare, quindi, il Gruppo di Lavoro, composto da tecnici esperti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha provveduto a raccogliere e analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL (tra i quali i documenti di valutazione dei rischi, il DUVRI, ecc.) e necessaria alla comprensione della struttura organizzativa della Società e degli ambiti relativi alla SSL.

Il Gruppo di Lavoro ha, dunque, verificato le prescrizioni legali e similari applicabili alle attività ed ai luoghi e posti di lavoro. In particolare, la disposizione di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 ha

costituito il parametro di riferimento con cui TD SYNEX si è misurata nell'attività preparatoria del Modello.

Nel corso del 2019 e del 2021/2022, considerando le modifiche normative sopraggiunte quali:

- l'introduzione dell'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) [aggiunto dalla L. n. 199/2016, in vigore dal 03.11.2016];
- la modifica ai delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 e modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016, entrati in vigore il 22/01/2016];
- la modifica alla 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, entrato in vigore il 12.07.2016];
- la modifica al reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012 e modificato dal D.lgs. n. 38/2017, in vigore dal 30.03.2017];
- l'introduzione dell'istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.lgs. n. 38/2017, in vigore dal 30.03.2017];
- l'introduzione del reato di trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter del D.lgs. 286/1998 [introdotto dalla Legge 161/2017 di riforma del Codice Antimafia, entrata in vigore il 04.11.2017] e previsto dall'art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001;
- l'introduzione del reato di favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato di cui all'art. 12, comma 5 del D.lgs. 286/1998 [introdotto dalla Legge 161/2017 di riforma del Codice Antimafia, entrata in vigore il 04.11.2017] e previsto dall'art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001;
- l'approvazione della legge sul c.d. whistleblowing - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato [Legge 30 novembre 2017, n. 179, G.U. n. 291 del 14.12.2017, entrata in vigore il 29.12.2017].
- l'introduzione del reato di traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) e le altre modifiche apportate al D.lgs. 231/2001 dalla Legge 9/01/2019, n. 3 (cd. "Legge Anticorruzione") e le modifiche apportate al reato di corruzione tra privati;
- l'approvazione della Legge n. 133/2019 di conversione del Decreto Legge n. 105/2019, recante "*Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*" che ha introdotto una serie di misure atte ad assicurare un elevato livello di sicurezza delle

reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici di interesse collettivo necessari allo svolgimento di funzioni o alla prestazione di servizi essenziali per lo Stato;

- l'introduzione dei reati tributari [Legge 19 dicembre 2019, n. 157] previsti dall'art. 25-*quinqüesdecies*: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, alla dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture per operazioni inesistenti, all'occultamento o distruzione di documenti contabili e sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte;
- l'introduzione dei delitti di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986), peculato (art. 314, c.1, c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.), abuso d'ufficio (323 c.p.), dichiarazione infedele (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 4 D.Lgs. 74/200), omessa dichiarazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 5 D.Lgs. 74/200), indebita compensazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 10 quater D.Lgs. 74/200) e contrabbando (reati previsti dal D.P.R. 43/1973, cd. T.U.L.D.);
- l'introduzione (ad opera del D.Lgs. 184/2021) dei reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.) e frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- l'introduzione (ad opera della Legge n. 22/2022) dei delitti contro il patrimonio culturale, di riciclaggio di beni culturali e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;

la Società ha deciso di aggiornare il Modello, seguendo la stessa metodologia adottata per l'adozione.

### **3.3. La struttura del Modello**

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione, predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale (unitariamente denominati: Documento di Sintesi) nonché da ulteriori documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il quadro.

Nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, sono rappresentati sinteticamente i protocolli sotto indicati (di seguito, anche 'Protocolli'), che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria – compongono il Modello:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- il sistema di controllo di gestione;
- il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- la politica ambientale;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione.

La **“Parte Speciale”** è suddivisa in tredici parti, ciascuna dedicata ad una specifica tipologia di reato, in particolare:

- **Parte Speciale A**, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale B**, relativa ai reati societari;
- **Parte Speciale C**, relativa alla corruzione tra privati;
- **Parte Speciale D**, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio;
- **Parte Speciale E**, relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- **Parte Speciale F**, relativa ai delitti contro l'industria e il commercio nonché in materia di proprietà industriale e contrabbando;
- **Parte Speciale G**, relativa ai reati ambientali;
- **Parte Speciale H**, relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale I**, relativa ai delitti contro la personalità individuale ed allo sfruttamento di lavoratori il cui permesso di soggiorno è irregolare;
- **Parte Speciale L**, relativa ai delitti informatici;

- **Parte Speciale M**, relativa al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- **Parte Speciale N**, relativa ai delitti di criminalità organizzata, anche a carattere transnazionale;
- **Parte Speciale O**, relativa ai reati tributari.

Nell'ambito delle Parti Speciali, sono stati indicati, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- i) le aree ritenute "a rischio reato" e le attività "sensibili";
- ii) le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili";
- iii) i reati astrattamente perpetrabili;
- iv) le aree ritenute "strumentali" (con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, al reato di corruzione tra privati e ai reati tributari), nonché i soggetti che in esse agiscono;
- v) la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a "rischio reato" e "strumentali";
- vi) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- vii) i compiti spettanti all'OdV al fine di ridurre il pericolo di commissione dei reati.

Nella Parte Speciale H (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), in particolare, sono stati indicati:

- a) i fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa svolta dalla Società;
- b) la struttura organizzativa di TD SYNEX in materia di SSL;
- c) i principi e le norme di riferimento per la Società;
- d) i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa TD SYNEX in materia di SSL;
- e) il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- f) i principi informativi delle procedure aziendali in materia di SSL.

Il presente Documento di Sintesi è, inoltre, accompagnato dal Codice Etico di Gruppo.

Un breve richiamo dei principali aspetti di questi ultimi documenti sarà svolto nei paragrafi successivi.

#### **4. IL MODELLO DI *GOVERNANCE* E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI TD SYNEX Italy srl**

La *governance* e l'organizzazione interna della Società sono strutturate in modo da assicurare alla Società l'attuazione della propria attività ed il raggiungimento degli obiettivi.

##### **4.1. Il modello di *governance***

**\*\*\* OMISSIS \*\*\***

##### **4.2. La struttura organizzativa**

###### **4.2.1. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti**

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, TD SYNEX ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

Tale documento è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa e pubblicato sulla rete intranet aziendale. I cambiamenti sono inoltre oggetto di adeguate comunicazioni organizzative.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

La Società ha poi definito delle apposte *job description* che specificano i ruoli, i compiti e le responsabilità delle principali figure impegnate nelle attività di ciascuna Direzione.

###### **4.2.2. Le Divisioni aziendali**

**\*\*\* OMISSIS \*\*\***

###### **4.2.3 Le Funzioni Aziendali**

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

## 5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

## 6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, TD SYNEX si è impegnata a mettere a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali e sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

## 7. IL BUDGET ED IL CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la

programmazione e definizione del *budget*;

- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

## **8. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. LA GESTIONE OPERATIVA E IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA**

### **8.1. La struttura organizzativa**

Come richiesto dalle Linee Guida di Confindustria e nel rispetto delle disposizioni del Testo Unico approvato il 1 maggio 2008, la Società si è dotata di una apposita struttura organizzativa della Società in materia salute e sicurezza sul lavoro ("**SSL**") nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, sono stati individuati, i soggetti di seguito indicati:

- i Datori di Lavoro;
- i Dirigenti ed i Preposti;
- il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, rispettivamente anche "RSPP");
- il Medico Competente;
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- Addetti al Pronto Soccorso;
- Addetti alle emergenze e all'antincendio;

La gestione operativa e il sistema di monitoraggio della sicurezza sono descritte nei documenti aziendali rilevanti in tema di SSL (DVR, DUVRI ecc.), il cui contenuto è brevemente descritto, tra l'altro, nella Parte Speciale H, relativa ai reati commessi in violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

### **8.2 La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro**

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte.

In ogni caso, il sistema predisposto dalla Società prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della SSL, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore.

Sempre con riguardo alla SSL, è predisposto un sistema di flussi informativi che consente la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello stesso, così come degli interventi necessari al suo aggiornamento.

### **8.3. Il sistema di monitoraggio della Salute e Sicurezza sul Lavoro**

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia: a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL; b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche; c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio; d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

L'azienda, inoltre, conduce una periodica attività di monitoraggio di secondo livello sulla funzionalità del sistema preventivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato il compito di monitorare il complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il proprio monitoraggio, è previsto l'obbligo di inviare all'OdV copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro in ossequio ai flussi informativi regolati al paragrafo 10.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;

- di segnalazioni di eventuali violazioni del Modello e/o del Codice etico riscontrate.

#### **8.4. Gli investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

TD SYNEX si impegna a garantire la sicurezza e la salute dei propri lavoratori, in un'ottica di continuo miglioramento, investendo, annualmente, somme per lo sviluppo e la tutela della salute e sicurezza dei propri lavoratori.

### **9. LA POLITICA AMBIENTALE**

TD SYNEX considera la tutela ambientale un valore imprescindibile su cui si deve fondare il proprio operato. Per tale ragione, orienta la propria attività ai seguenti principi fondamentali:

- rispettare le normative in materia di Sicurezza, Salute ed Ambiente;
- prevenire l'inquinamento e ridurre il consumo di risorse naturali (energia e materiali);
- valutare preventivamente il rischio per l'ambiente e le persone, minimizzando ogni impatto negativo, dovuto a introduzione di nuovi processi, modificazioni, sviluppi o cessazione di attività nello stabilimento;
- effettuare monitoraggi ambientali per valutare la presenza di agenti chimici e/o biologici negli ambienti di lavoro e per valutare le emissioni (in aria, acqua, suolo);
- ridurre i rifiuti prodotti e raccogliarli in modo differenziato per facilitare il loro riciclo e recupero;
- seguire attentamente gli sviluppi scientifici e tecnologici al fine di applicare in tema di sicurezza, salute ed ambiente le migliori tecniche e tecnologie di protezione disponibili;
- garantire l'informazione e la formazione e l'addestramento di tutto il personale sulle problematiche di sicurezza, salute e protezione dell'ambiente;
- elaborare, diffondere e verificare l'applicazione di procedure di sicurezza e protezione ambientale sia per il normale esercizio, sia per situazioni di emergenza ed anomale, individuando idonei indicatori di prestazioni;
- coinvolgere tutti i lavoratori, anche tramite i loro rappresentanti, nella gestione della sicurezza, della salute e dell'ambiente;
- rendere pubblici, nel modo più appropriato, i risultati delle azioni intraprese;

- promuovere la cooperazione e la comunicazione con le autorità pubbliche e le comunità locali;
- informare e valutare i propri fornitori affinché operino con uguale attenzione alla sicurezza, alla salute ed all'ambiente.

## 10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 10.1. La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti

Il Consiglio di Amministrazione di TD SYNEX ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.

Si tratta di un Organismo monocratico composto da un professionista esterno alla Società, esperto in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed in materia ambientale. L'attribuzione dell'incarico ad un soggetto esterno alla Società contribuisce a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV.

Il componente dell'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera approvata con il voto dei due terzi dei presenti. Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante al componente dell'OdV per l'incarico assegnato.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla Società.

L'OdV di TD SYNEX, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societari;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

### 10.2 I casi di ineleggibilità e decadenza

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

### **10.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione**

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

### **10.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza**

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

### **10.5. I compiti e i poteri**

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

### **10.6. Il Regolamento dell'OdV**

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

### **10.7. Il rapporto informativo da e verso l'Organismo di Vigilanza**

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

L'OdV, nel corso dell'attività di controllo, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione, salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge.

Le segnalazioni di violazioni del Modello e/o di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'effettuazione di segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare (Cfr. punto 12 di seguito).

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica [G.Cavallone@niering.it](mailto:G.Cavallone@niering.it). Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, via Tolstoj 65, San Giuliano Milanese (MI).

La Società ha inoltre istituito apposita **Ethics Line** reperibile sul sito <https://tdsynnex.alertline.com/gcs/welcome?MenuID=12066><sup>[A1]</sup> tramite la quale è possibile inviare le segnalazioni attraverso la pagina web compilando i campi sulla destra, o mediante via telefonica componendo il numero della Linea Etica specifica del proprio paese. Entrambe le modalità sono disponibili 24 ore al giorno e 7 giorni a settimana. Le segnalazioni inviate alla Linea Etica saranno gestite immediatamente e in maniera confidenziale. Le stesse tutele di riservatezza e, ove consentito, di anonimato sono garantite grazie agli strumenti telefonici e di segnalazione on-line.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 ter del Decreto l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In questi casi, è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o

sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

## 11. IL CODICE DI CONDOTTA (CODICE ETICO)

Il Codice di Condotta o Codice Etico è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

Per questa ragione TD SYNEX ha predisposto un apposito Codice Etico a livello di Gruppo che è parte integrante del Modello adottato dalla Società e indica i principi generali e le norme comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo.

Il Codice Etico costituisce il punto di riferimento per garantire il più elevato standard di eticità nello svolgimento dell'attività sociale da parte di tutti coloro che operano per conto e nell'interesse della Società e rispecchia quanto stabilito dal Codice di Condotta emanato dalla Casa Madre il quale definisce un insieme chiaro di standard etici e legali alla base delle attività commerciali.

Il Codice Etico di TD SYNEX definisce un insieme chiaro di standard etici e legali alla base delle attività commerciali. Tali standard devono essere rispettati da tutti i dipendenti, i funzionari e i dirigenti di TD SYNEX.

Il Codice Etico, parte integrante del Modello, a cui si rinvia per un'analisi approfondita, è suddiviso nelle seguenti sezioni:

### Sezione 1 - Il Codice di Condotta

- Un messaggio dal nostro CEO
- I nostri valori condivisi
- Un'introduzione al Codice di Condotta
- Perché abbiamo un Codice di condotta
- In che modo il Codice di Condotta si applica a me

### Sezione 2 - Il Collegamento

- Chi deve rispettare il Codice di Condotta
- Ulteriori aspettative per quanto riguarda i leader
- Deroghe

- Il costo dell'inosservanza
- Divieto di ritorsioni
- Applicazione ai partner commerciali
- Sollevare un dubbio
- Il processo interno
- Azioni disciplinari per le violazioni

### **Sezione 3 - I Contenuti**

#### **Sul posto di lavoro**

- Prevenire molestie e discriminazioni
- Salute e sicurezza sul posto di lavoro
- Il nostro ambiente di lavoro, le condizioni di lavoro e i diritti umani
- Protezione delle informazioni
- Dati Personali
- Gestione delle registrazioni dei dati
- Proprietà intellettuale
- Utilizzo dei sistemi informatici di TD SYNEX
- Sicurezza informatica
- Regali, viaggi e intrattenimento
- Conflitti di interesse
- Libri e registri esatti
- Integrità finanziaria e rendicontazione
- Autorizzazione ad assumere impegni per conto di TD SYNEX

#### **Con i partner commerciali**

- Capire e rispettare le policy del partner
- Interazione con i nostri partner commerciali
- Fare affari con il Governo e le Istituzioni Pubbliche

#### **Nel mercato**

- Leggi anticorruzione
- Concorrenza e Antitrust
- Informazioni sulla concorrenza
- Controlli sul commercio internazionale
- Sanzioni anti-boicottaggio e sul commercio
- Insider Trading

- Antiriciclaggio
- Richieste esterne
- Social media

#### **Nelle nostre comunità**

- Responsabilità sociale aziendale
- Attività politiche e di beneficenza
- Rispetto per l'ambiente - Sostenibilità

## **12. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI TD SYNEX**

### **12.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.**

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

TD SYNEX ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche 'Sistema Disciplinare') precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di TD SYNEX.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

## 12.2. La struttura del Sistema Disciplinare

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

### 12.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare

#### I Soggetti Apicali

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

#### I dipendenti

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

#### Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche ‘Terzi Destinatari’) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per TD SYNEX.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con TD SYNEX un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i free lance, i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori in virtù di contratto di servizi);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in

materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- i contraenti ed i partner.

### **12.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per tutte le Parti Speciali (eccetto la Parte Speciale H) assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (Parte Speciale A e C), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (tutte le Parti Speciali eccetto la Parte Speciale H), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 5) mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale H), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;
- 9) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

### **12.2.3. Le sanzioni**

Il Sistema Disciplinare prevede con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) all'intensità del dolo o al grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- i) l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- ii) l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- iii) l'eventuale recidività del suo autore.

### **Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali**

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

#### Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

\*\*\* OMISSIS \*\*\*

#### Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 12.2.2. da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la sospensione o risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la sospensione del rapporto contrattuale in essere e del pagamento del relativo corrispettivo;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Le clausole e le relative sanzioni possono variare in base alla tipologia del soggetto qualificabile come Terzo Destinatario (a seconda del caso che agisca in nome e per conto della Società o meno).

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 6) e 7) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della sospensione o risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della sospensione o della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 12.2.2., sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5) del paragrafo 11.2.2. ossia mancato rispetto della

procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare all'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo 12.2.2., siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

#### **12.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni**

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso l'Organo Amministrativo o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

**\*\*\* OMISSIS \*\*\***

## **13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI**

### **13.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi**

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari. In particolare, garantendo la comunicazione formale dello stesso a tutti i soggetti riferibili alla Società mediante consegna di copia integrale, nonché mediante idonei strumenti divulgativi e la affissione in luogo accessibile a tutti.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

**\*\*\* OMISSIS \*\*\***

### **13.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi**

**\*\*\* OMISSIS \*\*\***

## **14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

**\*\*\* OMISSIS \*\*\***