

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

secondo il D.lgs. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 giugno 2024

SOMMARIO

1.	INTRODUZIONE.....	3
1.1	DEFINIZIONI.....	3
1.2	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	3
2.	TAMAS S.P.A.	4
2.1	ASSETTO SOCIETARIO	4
2.2	IL SISTEMA DI GOVERNO E ORGANIZZATIVO.....	6
3.	NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	7
3.1	MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
4.	APPROCCIO DI TAMAS S.P.A.....	8
5.	MODELLO 231/2001	9
5.1	ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	9
5.2	OBIETTIVI DEL MODELLO 231/2001	9
5.3	DESTINATARI DEL MODELLO	10
6.	ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001	10
6.1	SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE	11
6.2	PROCESSO DECISIONALE GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	12
7.	ORGANISMO DI VIGILANZA	12
7.1	INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA	14
8.	WHISTELBLOWING.....	14
9.	SISTEMA DISCIPLINARE	15
9.1	AMMINISTRATORI E SINDACI	15
9.2	DIRIGENTI.....	16
9.3	LAVORATORI DIPENDENTI	17
9.4	COLLABORATORI ESTERNI, PROFESSIONISTI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI.....	17
9.5	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
10.	LINEE DI CONDOTTA	18
11.	DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001 – FORMAZIONE IN MATERIA 231.....	18
12.	RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001.....	19

1. INTRODUZIONE

Questo documento descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato da Tamas S.p.A. per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dallo stesso decreto.

1.1 DEFINIZIONI

Attività sensibili	Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati.
C.d.A.	Consiglio di Amministrazione.
D.lgs. 231/2001 (Decreto)	Il Decreto legislativo di data 8.6.2001 n. 231 intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", e successive modificazioni.
Modello 231/2001	Il modello di organizzazione, gestione e controllo messo in atto da Tamas S.p.A. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001.
Soggetti apicali	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001).
Soggetti sottoposti	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b)).
Organismo di Vigilanza	Organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento dello stesso.
Protocollo/ Procedura	Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo.
Reati Presupposto	Reati a cui si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 ed espressamente indicati all'interno della stessa norma.
Sistema disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello 231/2001 messo in atto da Tamas S.p.A.

1.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

All'interno del presente sono richiamati i seguenti documenti, che ne formano parte integrante:

- AAS-231 "Analisi delle attività sensibili ex D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni";
- CET-231 "Codice Etico";

2. TAMAS S.P.A.

2.1 ASSETTO SOCIETARIO

Tamas S.p.A. nasce nel 2015 dall'acquisizione del ramo d'azienda di PVB Group, PVB cleaning.

L'esperienza di alcune figure provenienti da differenti esperienze lavorative ha quindi dato l'avvio a un nuovo percorso imprenditoriale con il fine di far crescere l'azienda nel mercato locale e nazionale.

L'avvio è stato garantito attraverso la gestione dalle commesse private e pubbliche già acquisite negli attuali servizi tradizionali di pulizia degli ambienti.

Tamas S.p.A. inoltre garantisce manutenzione ed assistenza post-vendita su tutti gli impianti (prodotti da Tama Aernova S.p.A.) consegnati sul mercato nazionale ed estero con visite periodiche, attraverso test e controlli atti a monitorare e garantire nel tempo i parametri caratteristici del gruppo filtrante.

Nell'estate dell'anno 2020, la società, a seguito dell'uscita del socio Tama Aernova S.p.A., le cui partecipazioni vengono acquisite dall'attuale socio di maggioranza ISA S.p.A., cambia denominazione abbandonando il vecchio nome Tama Service S.p.A. e divenendo Tamas S.p.A. Da ultimo, nel gennaio 2024 esce il socio Podetti Maria Elisabetta e le relative azioni vengo acquistate da ISA S.p.a.

La compagine sociale di Tamas S.p.A. risulta attualmente così composta:

	Capitale sociale	Numero azioni	Percentuale
TOTALE	€ 100.000	1000	100,00%
ISA S.P.A (Istituto Atesino di Sviluppo)	€ 80.000	800	80,00%
FERIGOLLI CLAUDIO	€ 20.000	200	20,00%

Lo Statuto, all'**articolo 2**, stabilisce l'oggetto sociale:

- *le attività di progettazione, gestione ed erogazione di:*
 - *servizi di pulizia, sanificazione, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione civili ed industriali in edifici pubblici e/o privati, quali uffici, industrie, magazzini, immobili commerciali e del terziario in genere, strutture ospedaliere sanitarie (compresi i blocchi operatori) e socio-assistenziali, asili, istituti scolastici di ogni ordine e grado, ivi compresi gli istituti universitari di ricerca e formazione, alberghi, convitti, caserme, etc., nonché relativi a beni di natura storica, artistica ed archeologica, siano essi pubblici e/o privati;*
 - *servizi di pulizia e santificazione di mezzi di trasporto in genere (siano essi su gomma, rotaia od aerei);*
 - *servizi alberghieri, anche per conto di alberghi, convitti, caserme, enti pubblici e privati, luoghi di cura e collettività in genere (ad esempio: portineria e reception 24/24 h;*
 - *facchinaggio;*
 - *aiuto in cucina;*
 - *pulizia ai piani, in camera e sulle aree comuni; governo e gestione bar, colazioni e lunch; gestione ed organizzazione di attività congressuali;*
 - *gestione di aree di parcheggio;*
 - *piccola e grande manutenzione in genere;*
 - *servizi di ausiliario ed assistenza alla persona in genere (per conto di ospedali, istituti di cura-riposo-assistenza, enti pubblici, privati ed alla collettività in genere);*

- gestione, manutenzione e servizi per ambulatori in genere;
- servizi di lavaggio di vetrerie e provette da laboratorio;
- pulizia e sanificazione delle attrezzature sanitarie;
- servizi di guardia e di vigilanza, anche nel settore dei teleallarmi, per conto di ospedali, istituti di cura, riposo ed assistenza, per enti pubblici, privati ed alla collettività in genere, nel pieno rispetto della normativa vigente come delle attività oggetto di riserva esclusiva;
- servizi di movimentazione/logistica interna ed esterna, per conto di ospedali, istituti di cura-riposo-assistenza, enti pubblici e privati ed alla collettività in genere;
- gestione di servizi di logistica integrata;
- servizi di supporto all'attività di ristorazione, per conto di ospedali, istituti di cura-riposo-assistenza, enti pubblici e privati ed alla collettività in genere (a titolo di esempio, servizi di lavaggio stoviglie);
- servizi di pulizia e sanificazione di attrezzature e di locali cucina; servizi di apparecchiatura e sparecchiatura di tavoli;
- servizi di smistamento e distribuzione dei pasti preparati da terzi;
- servizi di movimentazione di carrelli per distribuzione vitto);
- servizi generali quali, distribuzione posta, fornitura e distribuzione cancelleria, gestione di copiatrici, fax, centri stampa, centri elettronici, gestione e manutenzione di autoveicoli e telefoni cellulari;
- *progettazione gestione ed erogazione di servizi globali per la manutenzione programmata, ordinaria e straordinaria, delle aree di verde pubblico;*
- *la gestione e manutenzione del verde pubblico e privato;*
- *la gestione e manutenzione di impianti a destinazione collettiva, parcheggi pubblici e privati a pagamento, campi sportivi, palestre, cimiteri, parchi e giardini;*
- *la raccolta di rifiuti; la gestione di impianti di raccolta, smaltimento, recupero e trattamento rifiuti di ogni genere e tipo, nonché attività relative alla raccolta differenziata di rifiuti;*
- *la realizzazione e manutenzione di impianti antincendio, di sorveglianza e di allarme; la revisione, il controllo e il collaudo di apparecchi antincendio;*
- *la progettazione e la costruzione completa di opere connesse, l'installazione, esercizio, conduzione, manutenzione e gestione di impianti di riscaldamento, di ventilazione, di condizionamento e di tutto ciò che può essere inerente alla produzione ed alla distribuzione di energia termica, ivi compresa la produzione da fonti rinnovabili;*
- *la progettazione e la costruzione completa di opere connesse, l'installazione, esercizio, manutenzione e gestione di impianti elettrici, di pubblica illuminazione e di produzione, generazione e distribuzione di energia elettrica, ivi compresa la produzione da fonti rinnovabili;*
- *la gestione e coordinamento delle attività relative ai cosiddetti "global service" e "facility management" del patrimonio immobiliare, comprensiva dell'attività di censimento immobiliare, impiantistico e di rilievo topografico, oltre che la progettazione, realizzazione e gestione dei sistemi informativi necessari. La società può importare i prodotti del proprio commercio e della propria lavorazione. La società ha inoltre per oggetto il finanziamento e lo sviluppo delle attività delle cooperative sociali.*

Per il conseguimento dell'oggetto sociale, in via strumentale e non prevalente, la società potrà compiere tutte le operazioni commerciali (anche di import-export), industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari, rilasciare fidejussioni, avalli, pegni ed ipoteche ed altre garanzie, reali o personali, che verranno ritenute opportune, utili e necessarie dall'organo amministrativo.

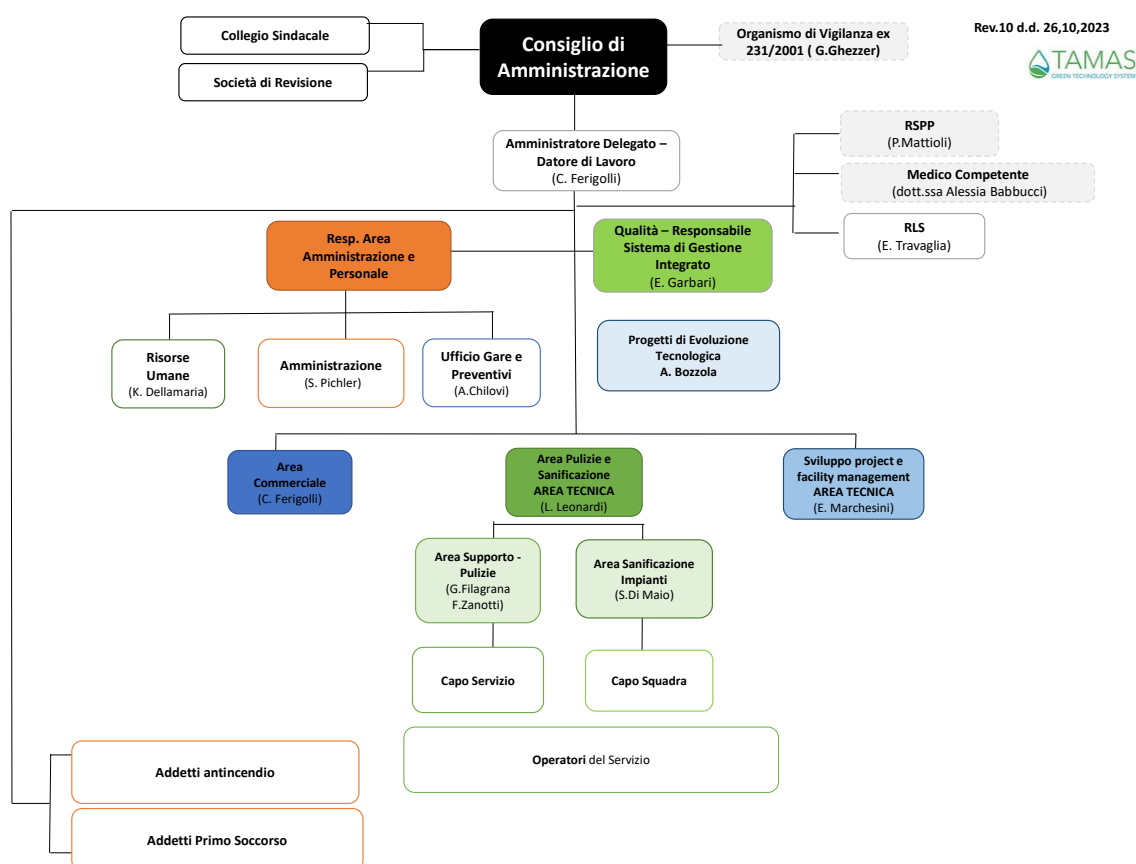
Esclusivamente a tale fine e nei limiti consentiti dalla legge, la società potrà:

- assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze, con o senza deposito, e mandati;
- acquistare, utilizzare e trasferire brevetti e altre opere dell'ingegno umano;
- compiere ricerche di mercato ed elaborazioni di dati per conto proprio e per conto di terzi;
- concedere e ottenere licenze di sfruttamento commerciale;
- assumere quote, partecipazioni, anche azionarie, in altre imprese, consorzi o società, costituiti o costituendi, aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, purché ciò non costituisca attività prevalente o principale e comunque non ai fini del collocamento nei confronti del pubblico.

In ogni caso sono escluse le attività riservate agli intermediari finanziari di cui al d.lgs. 1 settembre 1993, n. 385 ed alle società di intermediazione mobiliare di cui alla legge 2 gennaio 1991, n. 1, l'esercizio nei confronti del pubblico delle attività di cui alla legge 5 gennaio 1991, n. 191, le attività che la legge riserva agli iscritti in albi professionali e comunque tutte le attività che la legge consente solo a soggetti muniti di particolari requisiti non posseduti dalla società.”

2.2 IL SISTEMA DI GOVERNO E ORGANIZZATIVO

Organigramma di Tamas S.p.A.



Le funzioni di governo e di amministrazione di Tamas S.p.A. sono le seguenti:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente del CdA;
- l'Amministratore delegato.

I soggetti che ricoprono funzioni di governo e/o di amministrazione possono essere considerati “Soggetti Apicali” ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. 231/2001.

A supporto delle funzioni di governo e di amministrazione operano le seguenti funzioni di controllo:

- il Collegio Sindacale;
- la Società di Revisione.

La Società ha formalizzato un organigramma (la cui ultima versione, alla data del presente documento, risale al mese di ottobre 2023) che individua le aree e le funzioni operative, definendo nel contempo le singole responsabilità attraverso specifici mansionari.

Tutti i soggetti che occupano posizioni organizzative all’interno delle aree e funzioni operative possono essere considerati “Soggetti Sottoposti” ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. 231/2001.

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito¹.

Il Decreto ha introdotto anche nel nostro Paese una forma di responsabilità amministrativa degli enti, associazioni e consorzi, qualora vi sia la commissione, o la tentata commissione, di alcuni reati da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona che ha commesso il fatto.

Il D.lgs. 231/2001 richiama esplicitamente i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell’ente, i quali sono elencati, in formato tabellare, nell’allegato NOR-231 “Elenco dei reati e delle fattispecie previsti dal D.lgs. 231/2001”.

3.1 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La normativa prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti e, in particolare, è stabilito che la società non risponda se volontariamente impedisce il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

Viene stabilita l’esenzione dalla responsabilità amministrativa per gli enti che si siano dotati di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a prevenire i reati inseriti all’interno del D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni.

In caso di reato commesso da Soggetti apicali (art. 6.) la responsabilità è esclusa se l’ente prova che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti;
- b) i compiti di vigilanza sull’osservanza dei modelli sono affidati ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (tranne il caso di enti di piccole dimensioni, per i quali è possibile affidare il compito di vigilanza all’organo dirigente stesso);
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il modello;

¹Quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, previsto al punto b).

In caso di reati commessi da Sottoposti, che prefigurano una responsabilità in capo all'ente causata dall'inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza, la responsabilità viene esclusa (art. 7) nel caso in cui l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

I modelli di organizzazione e di gestione, per risultare idonei a prevenire i reati, devono rispondere ad alcuni requisiti:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito sussiste un rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- predisporre specifiche procedure (definiti nell'ambito del Decreto come "protocolli") dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività, con particolare riferimento alla formazione e attuazione delle decisioni;
- prevedere idonei flussi informativi nei confronti dell'organismo interno deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (denominato Organismo di Vigilanza);
- definire un sistema disciplinare che preveda sanzioni in caso di mancato rispetto di quanto previsto dal modello.

4. APPROCCIO DI TAMAS S.P.A.

L'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 è facoltativa e non obbligatoria.

I vertici di Tamas S.p.A. hanno peraltro ritenuto, in linea con le politiche aziendali, di procedere alla definizione e successiva attuazione di un tale modello, impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo.

Tale decisione risponde alle seguenti esigenze principali:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri clienti;
- garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne;
- tutelare i soci dal rischio perdite derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa, il lavoro dei propri collaboratori e la reputazione aziendale.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società richiama regole e comportamenti definiti nel più generale sistema di gestione aziendale, integrandoli per alcuni aspetti.

Le attività finalizzate all'adozione del Modello hanno comportato:

- analisi e definizione delle attività "sensibili", cioè delle attività all'interno delle quali è ravvisabile il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e sono pertanto meritevoli di monitoraggio;
- individuazione delle procedure di regolamentazione delle attività sensibili e delle azioni di miglioramento necessarie a garantire l'adeguamento alle prescrizioni della normativa;
- formalizzazione e diffusione di un "Codice Etico" che riporta principi e linee di condotta volti a indirizzare i comportamenti dei destinatari del Modello 231/2001;
- identificazione di un Organismo di Vigilanza, i cui componenti sono stati scelti in base a criteri di competenza, indipendenza e possibilità di continuità di azione, al quale affidare lo specifico compito di vigilare sul funzionamento del modello e rispetto al quale sono garantiti idonei flussi informativi;

- identificazione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione del personale, modulate in relazione ai diversi compiti, responsabilità e posizioni organizzative ricoperte;
- definizione del sistema disciplinare collegato all'applicazione del Modello 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza hanno il compito di vigilare sulle necessità di aggiornamento del modello che dovessero derivare dall'inserimento di nuove ipotesi di reato e/o da adeguamenti organizzativi di Tamas S.p.A.

La responsabilità di promuovere l'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 è del Consiglio di Amministrazione.

5. MODELLO 231/2001

5.1 ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L'analisi delle attività sensibili consiste nell'individuazione e nell'esame di tutti i processi aziendali, allo scopo di verificare:

- i precisi contenuti e le concrete modalità operative adottate, nonché la ripartizione delle competenze e delle responsabilità;
- la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.lgs. 231/2001.

Nello specifico, è stata condotta un'analisi di tutte le attività aziendali, dei processi direzionali ed operativi e del sistema di controllo interno. Le aree a rischio di commissione di reato sono state identificate attraverso l'esame puntuale della documentazione regolamentare e procedurale del sistema di gestione aziendale, integrate da interviste ai responsabili delle singole funzioni e ai loro diretti collaboratori.

L'analisi ha consentito di:

- individuare le aree, i processi e le attività che risultano interessati da possibili casistiche di reato compresi tra quelli previsti dal D.lgs. 231/2001;
- analizzare i rischi potenziali, anche in relazione ad una corretta valutazione delle misure di prevenzione attualmente esistenti e delle necessità di adeguamento/miglioramento;
- valutare il sistema dei controlli messo in atto dall'azienda allo scopo di limitare o eliminare i rischi individuati.

La metodologia adottata e i risultati dell'attività di analisi sono riepilogati nel documento "Analisi delle attività sensibili ex D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni":

Tale documento è oggetto di periodica valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantirne il costante aggiornamento (si veda 12. Riesame e aggiornamento del modello 231/2001).

La mappatura delle attività in cui esiste il potenziale rischio di commissione di reati ha consentito, tra l'altro, di definire in modo maggiormente preciso i comportamenti che devono essere rispettati.

I principi comportamentali rappresentano parte integrante del Codice Etico (documento CET-231- "Codice Etico"), mentre specifiche regole di dettaglio sono contenute all'interno delle procedure e degli altri documenti che definiscono il sistema di gestione aziendale (si veda 6.1. Sistema di gestione aziendale).

5.2 OBIETTIVI DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 di Tamas S.p.A. ha il principale scopo di definire regole aziendali volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione aziendale.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i collaboratori interni che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e a sanzioni amministrative per la Società;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) di Tamas S.p.A. e di tutti coloro che operano in nome o per conto della Società;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che contraddistinguono l'operato di Tamas S.p.A.

5.3 DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello 231/2001 è rivolto in primo luogo a tutti gli amministratori, dirigenti e collaboratori interni, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività "sensibili".

Le disposizioni sono indirizzate sia ai "soggetti apicali" che ai loro "sottoposti" (così come definiti dalla normativa), i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai soggetti esterni (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgono attività a favore dell'ente.

I destinatari del Modello 231/2001, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- al Codice Etico;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- alle disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001;
- alle regole e disposizioni formalizzate nei documenti citati al paragrafo 6.1. "Sistema di Gestione Aziendale".

6. ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001

Tamas S.p.A. ritiene che l'adozione e l'attuazione di un efficace Modello 231/2001, oltre che poter consentire il beneficio dell'esimente previsto dal D.lgs. 231/2001, possa migliorare il proprio sistema di gestione aziendale, limitando il rischio di comportamenti illeciti che possono avere effetti negativi sulla reputazione della Società o causare perdite economiche.

Per questo motivo il Modello 231/2001 è stato pienamente integrato nel sistema di gestione aziendale, il quale prevede tra l'altro una pianificazione specifica di interventi formativi e informativi volti all'applicazione concreta delle procedure, delle regole e delle linee di condotta definite all'interno del sistema stesso.

Nell'analisi della definizione del modello, si è posta particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- la separazione dei compiti, attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito dell'organizzazione;

- che le conoscenze e le competenze professionali disponibili nell'organizzazione siano valutate al fine di accertare la loro adeguatezza rispetto ai compiti assegnati;
- che i processi operativi siano tracciabili e corredati di idonea documentazione (cartacea e/o elettronica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica del processo stesso in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole prestabilite, anche in ottemperanza alle norme in vigore;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione e un sicuro accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- l'adeguatezza del sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l'adeguatezza del sistema di gestione degli aspetti ambientali significativi.

6.1 SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

Tamas S.p.A. ha definito un proprio sistema di gestione aziendale che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di procedure, istruzioni e altri documenti di riferimento volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, amministrativo, operativo e gestionale in genere.

Tale sistema è stato definito e viene applicato con riferimento a standard di gestione internazionalmente riconosciuti e/o in adempimento a disposizioni di legge cogenti.

In particolare, l'Azienda ha certificato:

- il sistema di gestione aziendale per la qualità in base allo standard ISO 9001;
- il sistema di gestione ambientale in base allo standard ISO 14001;
- il sistema di gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro in base allo standard ISO 45001;
- il sistema organizzativo interno conforme alle linee guida di cui allo standard ISO 26000 in tema di guida alla responsabilità sociale.

Riepilogando, i principali riferimenti documentali che regolano il sistema di gestione aziendale sono:

- lo **Statuto**, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo della Società e in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità dell'ente, nonché i compiti e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e degli altri Organi Sociali;
- il **Codice Etico**;
- le **deliberazioni del Consiglio di Amministrazione**;
- la **documentazione del sistema di gestione**, che comprende tra l'altro:
 - l'organigramma e il mansionario aziendale;
 - il sistema delle deleghe attribuite ai diversi Organi Sociali e ai Soggetti apicali;
 - le procedure e le istruzioni del sistema di gestione;
 - il Documento di valutazione dei rischi (DVR) e in generale tutta la documentazione relativa alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - i documenti e le procedure per la gestione della privacy e della sicurezza delle informazioni;

- altri documenti di dettaglio che regolamentano specifici ambiti di attività.
- le **disposizioni legislative applicabili** nei diversi ambiti della gestione;
- le **ulteriori disposizioni** specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001.

In sede di analisi delle attività sensibili si è proceduto a verificare la rispondenza del modello di gestione aziendale e della relativa documentazione ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001, con specifico riferimento all'art. 6, comma 2, lettere a), b) e c)¹.

6.2 PROCESSO DECISIONALE GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dalle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione. Sono resi noti a tutte le unità organizzative interessate, nonché, quando necessario, ai terzi.

I processi di gestione del ciclo del passivo e del ciclo dell'attivo, i quali determinano sostanzialmente la totalità dei flussi finanziari in entrata e in uscita, prevedono una gestione integrata degli aspetti operativi e amministrativi.

Tutte le operazioni vengono tracciate e sono definite in modo chiaro le responsabilità di esecuzione, approvazione e controllo, anche attraverso la definizione di specifiche deleghe e limiti di firma dei contratti attivi e passivi.

Le varie fasi del processo decisionale e di gestione dei flussi finanziari sono documentate e verificabili.

Nel corso delle attività di analisi del sistema di gestione aziendale, è stato appurato il grado di copertura delle procedure applicate (o in assenza delle prassi operative) rispetto alle previsioni del D.lgs. 231/2001, valutandone in particolare l'idoneità a prevenire eventuali comportamenti illeciti.

Per quanto attiene specificatamente la formazione e l'attuazione del processo decisionale e di gestione dei flussi finanziari, il controllo è efficacemente garantito da:

- particolari modalità comportamentali che privilegiano sempre la trasparenza e la condivisione delle informazioni;
- le verifiche e i controlli interni previsti dal sistema di gestione aziendale, con particolare riferimento ai controlli amministrativi e ai controlli previsti dal sistema di gestione per la qualità, per l'ambiente e la sicurezza;
- i controlli amministrativo-contabili del Collegio Sindacale e della Società di Revisione.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione di Tamas S.p.A. delibera la costituzione di un Organismo di Vigilanza in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni del D.lgs. 231/2001.

L'organismo risulta essere così composto: un membro esterno, avvocato esperto nella materia penalistica e della responsabilità amministrativa degli enti.

¹D.lgs. 231/2001 - Art. 6, comma 2, lettere a), b) e c)

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1 [modelli di organizzazione e di gestione], devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

La suddetta composizione è stata ritenuta la più idonea a consentire lo svolgimento dei compiti assegnati all'Organismo di vigilanza e più sotto descritti.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'attuazione del Modello 231/2001, individuare eventuali interventi correttivi e di miglioramento e proporre gli eventuali aggiornamenti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- collaborare con i soggetti apicali nella diffusione del Modello 231/2001 all'interno dell'azienda;
- riferire continuativamente, direttamente al Presidente e periodicamente all'intero Consiglio di Amministrazione e al collegio Sindacale, circa il funzionamento del Modello 231/2001;
- definire, coordinandosi con i soggetti apicali e le diverse funzioni organizzative, i flussi informativi di cui necessita per l'espletamento della propria missione;
- definire e comunicare le modalità attraverso le quali i collaboratori interni e/o i terzi possono effettuare segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti, anche sospetti, o di violazione del Modello 231/2001 e del Codice Etico;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni al Modello 231/2001 che possano configurare l'insorgere di responsabilità amministrative in capo all'azienda;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti destinatari che si sono resi responsabili di violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico;
- collaborare con i soggetti apicali nell'aggiornamento del Modello 231/2001, a seguito di variazioni nella normativa, nell'organizzazione o nei processi aziendali.

All'Organismo di Vigilanza viene garantito un canale di comunicazione diretto e continuativo verso il Presidente e il Consiglio di Amministrazione.

Per adempiere al proprio mandato, l'Organismo di Vigilanza, che opera in piena autonomia, può avvalersi della collaborazione delle strutture operative interne oltre che di consulente esterni.

L'Organismo di Vigilanza, la cui composizione, come detto, garantisce il rispetto dei principi di indipendenza e autonomia previsti dal D.lgs. 231/2001, nomina al proprio interno un presidente e si dota di un proprio regolamento, del quale il Consiglio di Amministrazione prende atto.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni, eventualmente rinnovabili.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo. Qualora non ricorra un giustificato motivo, al revocato spetta il diritto al risarcimento del danno subito.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, né coloro i quali si trovino in situazioni di conflitto di interesse con la società.

Il venire meno dei requisiti di onorabilità e di indipendenza rappresenta giustificato motivo per la decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Quando l'Organismo di Vigilanza sia plurisoggettivo, il Presidente dello stesso Organismo, ovvero il componente più anziano, comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dell'Organismo.

7.1 INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

Per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie, la Società garantisce all'Organismo di Vigilanza:

- l'accesso a tutti i documenti e le informazioni ritenute rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di vigilanza;
- la possibilità di richiedere tutti i dati, le informazioni e le notizie ritenute necessarie per la verifica dell'attuazione del Modello 231/2001;
- la trasmissione all'Organismo stesso dei flussi informativi richiesti;
- la trasmissione delle comunicazioni pervenute dagli Amministratori, dirigenti e collaboratori inerenti l'avvio di eventuali procedimenti giudiziari a loro carico;
- la trasmissione, ove richiesto dall'Organismo di Vigilanza:
 - dei rapporti predisposti da soggetti interni ed esterni (quali: il Collegio Sindacale, la Società di revisione, gli Enti di certificazione, ecc.) nell'ambito delle attività di audit e controllo;
 - dei rapporti predisposti da Autorità Pubbliche (quali: Guardia di Finanza, UOPSAL, APPA, ecc.).

La mancata trasmissione delle informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza rappresenta, per i dirigenti e collaboratori, un inadempimento inerente al rapporto lavorativo sanzionabile in base a quanto stabilito dal sistema disciplinare.

Tutti i componenti degli Organi sociali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori esterni di Tamas S.p.A. sono tenuti a informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001 o a violazioni delle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo definito dalla Società.

La Società si impegna ad assicurare idonei canali di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza, per consentire le segnalazioni di eventuali notizie relative alla commissione, o tentativi di commissione, dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e/o violazione del Modello 231/2001 e/o del Codice Etico. Tali canali, anche di tipo informatico, garantiscono, altresì, la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, al fine di tutelare lo stesso dal rischio di comportamenti discriminatori o ritorsivi ai suoi danni a causa della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza e l'Azienda assicurano i segnalanti contro ogni forma di discriminazione, garantendo la riservatezza dell'identità.

Per quanto riguarda le segnalazioni di violazioni di principi o procedure previste nel modello, si prevede che le stesse debbano essere circostanziate, oltre che fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

8. WHISTELBLOWING

La Società ha implementato un canale di segnalazione interno in linea con il dettato del D.lgs. 24/2023.

In particolare, le segnalazioni dovranno essere effettuate attraverso la piattaforma online raggiungibile dal sito internet istituzionale ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, ovvero notizie relative alla commissione, o tentativi di commissione, di reati previsti dal D.lgs. 231/01.

La piattaforma *Whistleblowing* risulta essere in linea con il contenuto del D.lgs. 24/2023, che ha attuato la Direttiva Europea 2019/1937 in tema di *Whistleblowing*.

La Società, inoltre, si è dotata di idonea procedura che definisce le modalità di trattazione delle segnalazioni e che costituisce parte integrante del presente Modello 231.

Ai sensi della citata procedura, l'OdV è stato nominato gestore delle segnalazioni.

Come previsto dalla procedura, l'OdV della Società agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (anche attraverso apposite sanzioni disciplinari), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello 231/2001 costituisce una condizione essenziale nella gestione della responsabilità amministrativa dell'Azienda ai sensi dell'art. 6., comma 2, lett. e) del D.lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile. Infatti, la finalità del sistema sanzionatorio è quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto della Società ad operare nel rispetto del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, qualora rilevi nel corso delle sue attività di controllo una possibile violazione del Modello, può dare impulso, attraverso il Consiglio di Amministrazione, al procedimento disciplinare contro l'autore dell'infrazione. L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti. L'adequatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema disciplinare di Tamas S.p.A. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure interne, nonché di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.

9.1 AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di accertata violazione da parte di uno o più amministratori di Tamas S.p.A. delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, ed in particolare nell'ipotesi di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio d'Amministrazione (se non coinvolto direttamente).

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti di uno o più Amministratori che

abbiano commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale (ai sensi dell'art. 2406c.c.)¹ sono competenti per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231/2001 da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza invierà immediatamente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale medesimo. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, proporrà all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori adempimenti previsti dalla legge.

Ai Consiglieri di Amministrazione e ai Sindaci viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

9.2 DIRIGENTI

Il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello 231/2001, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dal Modello stesso, costituiscono elementi fondamentali del rapporto fiduciario.

In caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che il dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità della condotta del dirigente e sulla base di quanto previsto dal contratto di lavoro dei dirigenti.

In particolare:

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori).

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari,

¹Articolo 2406 c.c. - Omissioni degli amministratori.

In caso di omissione o di ingiustificato ritardo da parte degli amministratori, il collegio sindacale deve convocare l'assemblea ed eseguire le pubblicazioni prescritte dalla legge. Il collegio sindacale può altresì, previa comunicazione al presidente del consiglio di amministrazione, convocare l'assemblea qualora nell'espletamento del suo incarico ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.

alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'azienda può ritenersi esposta, ai sensi del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta vietata.

9.3 LAVORATORI DIPENDENTI

Per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970), in quanto tali misure costituiscono parte integrante degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.¹

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dalla contrattazione collettiva.

Il sistema disciplinare contrattuale attualmente adottato da Tamas S.p.A. è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D.lgs. 231/2001.

9.4 COLLABORATORI ESTERNI, PROFESSIONISTI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, nei contratti stipulati da Tamas S.p.A. con propri collaboratori esterni, consulenti e professionisti sono inserite clausole espresse che prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto di adire per il risarcimento del danno, allorché la condotta della controparte causi un danno per la Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni indicate all'interno del D.lgs. 231/2001.

La Società si impegna a mettere a disposizione dei soggetti sopra indicati la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.

9.5 ORGANISMO DI VIGILANZA

Qualora uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza commetta accertata violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, il Consiglio di Amministrazione valuta la necessità di procedere con opportune misure, coerentemente con lo stato e il profilo del componente (o dei componenti) stesso.

¹Art. 2104 c.c. Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176).

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

In ogni caso ed a prescindere dal ruolo svolto, potranno essere sanzioni disciplinarmente i seguenti comportamenti:

- 1) abbiano violato le misure poste a tutela dell'identità del segnalante;
- 2) abbiano compiuto atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 3) si siano prodotti in segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, che siano risultate false, per dolo o per colpa grave.

10. LINEE DI CONDOTTA

I principi e le linee di condotta adottate da Tamas S.p.A. sono riportate all'interno del Codice Etico (documento "Codice Etico").

Il Codice Etico si ispira ai seguenti principi etici e comportamentali generali:

- la Società riconosce la legalità, intesa come rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, come principio primo e imprescindibile a cui orientare i propri comportamenti e quelli di tutti i soggetti che operano per conto di essa a qualsiasi titolo;
- ogni operazione rilevante deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e coerente;
- tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dall'Azienda sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità, nonché alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti, le procedure e i regolamenti interni;
- pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti;
- non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio;
- le attività aziendali devono essere condotte nel pieno rispetto delle leggi in materia di tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro la Società è dotata di un sistema di gestione conforme allo standard internazionale ISO 45001.

In materia di tutela ambientale, la Società è dotata di un sistema di gestione conforme allo standard internazionale ISO 14001.

11. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001 – FORMAZIONE IN MATERIA 231

Il Modello 231/2001 di Tamas S.p.A. è portato a conoscenza di tutti i destinatari interni attraverso interventi di comunicazione e diffusione modulati in base alle responsabilità ricoperte nell'ambito dell'organizzazione e al diverso livello di coinvolgimento nelle aree di attività considerate a rischio. Tali interventi di comunicazione e diffusione vengono opportunamente registrati e documentati.

L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua. Il Modello può essere messo a disposizione dei destinatari sia in formato elettronico che cartaceo, ed è prevista la pubblicazione del Codice Etico sul sito web aziendale.

Il Modello, in ragione degli obblighi che ne derivano per il personale, entra a far parte a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, dei regolamenti aziendali. La società organizza ed eroga specifici interventi formativi sul tema.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili. In particolare, Tamas S.p.A. prevede l'erogazione di corsi o incontri formativi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- la composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- la gestione e l'aggiornamento del Modello nel continuo.

Il Coordinamento Organizzativo, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

Particolare cura viene dedicata alla formazione dei neo-assunti e dei nuovi collaboratori, ai quali viene fornita una raccolta informativa con il fine di assicurare le conoscenze di primaria rilevanza. La Società si preoccupa di raccogliere da tali soggetti una dichiarazione sottoscritta in cui si attesta di aver ricevuto e di conoscere i contenuti della raccolta informativa fornita.

12. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 viene riesaminato dall'Organismo di Vigilanza, il quale riferisce al Consiglio di Amministrazione sui risultati di tale riesame.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione le necessità di aggiornamento del Modello 231/2001 e collabora con esso nell'apportare le opportune variazioni.

La Società si impegna comunque a procedere all'adeguamento tempestivo del modello nei casi in cui:

- siano introdotti nel D.lgs. 231/2001 nuovi reati rilevanti per le attività di Tamas S.p.A.;
- siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema dei poteri e delle deleghe;
- vengano avviate nuove attività che possano risultare "sensibili" al rischio di commissione dei reati in base a quanto disposto dal D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni;
- emergano carenze nel Modello 231/2001, tali da suggerirne un immediato adeguamento.