



## **TE CONNECTIVITY ITALIA SRL**

### **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

*(Adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)*

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione  
con delibera del 31/01/2024

## INDICE

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>1   PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>2   STRUTTURA DEL MODELLO 231 .....</b>	<b>4</b>
<b>3   IL CODICE ETICO.....</b>	<b>5</b>
<b>4   DESTINATARI DEL MODELLO.....</b>	<b>5</b>
<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>6</b>
<b>1   IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>7</b>
1.1   IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	7
1.2   FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO.....	7
1.3   SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO .....	8
1.4   LA CONDIZIONE ESIMENTE: I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	9
1.5   CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA .....	9
<b>2   L'ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ .....</b>	<b>9</b>
2.1   OGGETTO SOCIALE E SISTEMA DI GOVERNANCE DI TE CONNECTIVITY ITALIA SRL .....	9
2.2   LA GOVERNANCE SOCIETARIA .....	9
2.3   LA COSTRUZIONE DEL MODELLO 231 .....	10
2.4   MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO.....	10
<b>3   L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>12</b>
3.1   ISTITUZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
3.2   FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
3.3   OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	16
3.4   REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI .....	19
<b>4   SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORI020</b>	
4.1   PRINCIPI GENERALI.....	<b>20</b>
4.2   MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI .....	21
4.3   MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	22
4.4   MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	23
4.5   MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....	23
4.6   MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI .....	24
<b>5   DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>24</b>
5.1   LA COMUNICAZIONE .....	24
5.2   FORMAZIONE AI DIPENDENTI.....	25
5.3   INFORMATIVA VERSO I COLLABORATORI ESTERNI .....	25
<b>6   AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....</b>	<b>25</b>

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

## ***Introduzione***

## 1 PREMESSA

Il presente documento è descrittivo del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” adottato da TE Connectivity Italia Srl (di seguito “TECI” o “la Società”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/01” o “Decreto”).

Attraverso il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il “Modello 231”), TECI intende perseguire le seguenti finalità:

- promuovere e valorizzare in misura sempre maggiore una cultura etica, che orienti i comportamenti alla correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività sociali e imprenditoriali;
- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e valorizzando ed integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della società nell’ambito di “attività sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la società intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- consentire alla società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle “attività sensibili”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il Modello 231, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno e regolano la gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

L’approvazione del presente Modello 231 è di esclusiva prerogativa e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

## 2 STRUTTURA DEL MODELLO 231

Il Modello 231 si compone di:

- i. Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente l’organizzazione della Società, le modalità di individuazione dei rischi e l’analisi dei presidi di controllo, la nomina e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, il richiamo al sistema disciplinare, le attività di comunicazione e formazione del Modello 231 oltre alle modalità di aggiornamento del Modello 231 stesso.
- ii. Parte Speciale che, per ciascun macro-processo aziendale potenzialmente a “rischio 231”, identifica le attività sensibili e le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.
- iii. Allegato 1: Catalogo dei reati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
- iv. Allegato 2: Flussi informativi verso l’OdV.

In un’accezione più estensiva fanno parte del Modello 231: (i) i sistemi di deleghe e procure adottati localmente e a livello di Gruppo, (ii) le policy, le linee guida e le procedure adottate da TECI a livello locale, (iii) le policy globali adottate dal Gruppo TE Connectivity, che costituiscono l’esplicitazione del sistema di controllo interno della Società.

### 3 IL CODICE ETICO

Il Codice Etico della Società<sup>1</sup> è primaria fonte regolamentare nell'ambito del Modello 231 e pertanto i principi, i valori e le regole di condotta in esso indicati devono essere intesi come parte integrante ed essenziale del Modello.

Il Codice Etico è rivolto agli Organi della Società e ai loro componenti, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori e a qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenuti nel Codice e nel Modello 231 deve essere prontamente segnalata all'Organismo di Vigilanza e comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo la normativa vigente e la regolamentazione del personale applicabile alla Società, impregiudicata ogni altra determinazione di carattere civile, penale e amministrativo.

### 4 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello 231 e nei suoi Allegati si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello 231:

- Gli Organi Sociali (compresi i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale) nonché i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di "soggetti apicali";
- I soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- Tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- Chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza.

Ai collaboratori esterni, consulenti, agenti, intermediari, fornitori, partner d'affari e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

---

<sup>1</sup> Il Codice Etico di TE Connectivity Italia Srl, a cui tutti i Dipendenti della Società sono tenuti ad adeguarsi, è equivalente al "TE Connectivity Guide to Ethical Conduct" adottato dal Gruppo TE Connectivity a livello globale ed è disponibile alla pagina web <https://www.te.com/usa-en/about-te/corporate-responsibility/governance/ombudsman/ethical-conduct.html>.

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

### ***Parte Generale***

## **1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

### **1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche**

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina ribadisce la responsabilità amministrativa degli enti, intesi come enti dotati di personalità giuridica, nonché delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, in caso di commissione di reati "presupposto" nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, un Ente può essere ritenuto responsabile per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, da:

- Soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio per la società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sulla Società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa della società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

### **1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto**

La responsabilità ex D.lgs. 231/01 e s.m.i. riguarda esclusivamente un insieme predefinito di fattispecie di illecito penale (c.d. "reati presupposto"), esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

Alla data di redazione del presente documento, le fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di criminalità informatica (art. 24-bis d.lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis d.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e del commercio (art. 25-bis 1 d.lgs. 231/2001);
- reati societari (art.25-ter del d.lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art.25-quater d.lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quarter.1 d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001);

- abusi di mercato (art.25-sexies d.lgs. 231/2001);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art.25-septies d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 della l. 16 marzo 2006, n. 146);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-octies d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies1 d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies d.lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies d.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies d.lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies d.lgs. 231/01);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies d.lgs. 231/01);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies d.lgs. 231/01);
- reati in materia di contrabbando (art. 25-sexiesdecies d.lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies d.lgs. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies d.lgs. 231/2001).

Si rinvia al "Catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001" (Allegato 1) del presente documento per una descrizione di dettaglio dei reati previsti dal Decreto e dalle relative successive modificazioni e integrazioni.

### **1.3 Sanzioni previste dal Decreto**

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della Società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.



#### **1.4 La condizione esimente: i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo qualora ricorrano determinate condizioni a giudizio dell'Autorità Giudiziaria.

Ciò vuol dire che la Società non risponde dei reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato il Modello 231, che sia idoneo a prevenire i reati oggetto del decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento è stato affidato all'Organismo di Vigilanza, appositamente nominato;
- la persona ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo deputato.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'Ente è tenuto.

La responsabilità amministrativa degli enti è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### **1.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni di categoria**

L'art. 6, co. 3, D.Lgs. 231/2001 prevede che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria<sup>2</sup> e approvate dal Ministero della Giustizia.

## **2 L'ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ**

### **2.1 Oggetto sociale e sistema di governance di TE Connectivity Italia Srl**

TECI è una società del Gruppo TE Connectivity, la cui Capogruppo, TE Connectivity Ltd., è quotata al New York Stock Exchange. La proprietà di TECI è in capo alla Società Tyco Electronics Group S.A., Società lussemburghese.

Il core business della società consiste nella produzione di contatti, terminali, connettori ed altri prodotti, compresi accessori in silicone, attrezzature, macchinari e strumenti per il cablaggio, destinati a diversi mercati (quali, a titolo esemplificativo, i mercati automotive, appliances, aerospace, energy, etc.).

### **2.2 La governance societaria**

Seguendo uno schema tradizionale, sono organi di governo della Società:

- l'Assemblea dei Soci;

---

<sup>2</sup> "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231", approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate a marzo 2014).

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale.

Sulla base dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione è investito dei più estesi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e provvede a tutto ciò che non sia per legge riservato all'Assemblea. All'Amministratore Unico, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vice Presidente e al o agli Amministratori Delegati, nei limiti delle rispettive deleghe, è attribuita la rappresentanza della Società con firma libera e disgiunta.

### **2.3 La costruzione del Modello 231**

Il Modello 231 di TECI è stato sviluppato - oltre che per adempiere ai requisiti della norma (peraltro non obbligatori) - con la volontà di dotarsi di uno strumento utile per il rafforzamento del sistema di compliance e controllo interno della Società, attraverso le fasi di seguito descritte.

1. Individuazione delle attività e dei macro-processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto ("Attività sensibili"), nonché delle Funzioni/Direzioni aziendali coinvolte nello svolgimento di tali attività (c.d. *Risk Assessment*).
2. Analisi delle attività e dei processi sensibili, rilevando i meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare. Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi standard di prevenzione:
  - Esistenza di procedure formalizzate;
  - Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali / informativi;
  - Esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
  - Rispetto del principio di separazione dei compiti;
  - Esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio.
3. Identificazione delle necessarie azioni di miglioramento in presenza di eventuali carenze nel Sistema di Controllo Interno (*Gap Analysis*).
4. Stesura del presente documento descrittivo ("Modello 231"), articolato in Parte Generale e Parti Speciali, organizzate per "macro area di attività" / "macro processo" aziendale.

Il Modello così strutturato viene attuato attraverso:

- la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del modello;
- la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello;
- la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

### **2.4 Mappatura delle aree a rischio**

Le "attività sensibili" rilevate durante il processo di costruzione del Modello 231 sono le seguenti:

Attività sensibili	Riferimento Parte Speciale	Principali rischi-reato
1. Gestione degli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione 2. Gestione delle visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione 3. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali	<b>A - Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati contro la Pubblica Amministrazione</li> <li>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</li> <li>- Reati Societari</li> </ul>
4. Tenuta della contabilità e predisposizione del bilancio d'esercizio, inclusa la gestione delle operazioni societarie straordinarie 5. Gestione degli adempimenti fiscali 6. Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e con la Società di Revisione 7. Gestione dei flussi monetari e finanziari 8. Gestione dei rapporti infragruppo 9. Gestione della logistica e del magazzino, nonché degli adempimenti doganali	<b>B - Amministrazione, Finanza e Controllo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati contro la Pubblica Amministrazione</li> <li>- Reati societari</li> <li>- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni, utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</li> <li>- Reati di criminalità organizzata</li> <li>- Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico</li> <li>- Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato</li> <li>- Reati tributari</li> <li>- Illeciti in materia di contrabbando</li> </ul>
10. Selezione e assunzione del personale 11. Gestione amministrativa del personale (inclusa la gestione di bonus, aumenti retributivi e avanzamenti di carriera) 12. Gestione dei benefit 13. Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza 14. Gestione delle attività di formazione del personale 15. Gestione dei rapporti con le organizzazioni sindacali	<b>C - Selezione e Gestione del Personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati contro la Pubblica Amministrazione</li> <li>- Reati societari</li> <li>- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni, denaro e altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio</li> <li>- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</li> </ul>
16. Gestione degli acquisti di materie prime (c.d. acquisti diretti) e beni e servizi, consulenze e incarichi professionali (c.d. acquisti indiretti)	<b>D - Gestione degli Acquisti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati contro la Pubblica Amministrazione</li> <li>- Reati Societari</li> <li>- Reati di criminalità organizzata</li> <li>- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</li> <li>- Reati tributari</li> </ul>

Attività sensibili	Riferimento Parte Speciale	Principali rischi-reato
17. Gestione dei sistemi informativi aziendali 18. Gestione licenza d'uso applicazioni software	<b><i>E - Gestione dei Sistemi informativi</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati informatici e trattamento illecito dei dati</li> <li>- Reati in materia di violazione del diritto d'autore</li> </ul>
19. Gestione di sponsorizzazioni, omaggi ed erogazioni liberali	<b><i>F - Gestione di sponsorizzazioni, omaggi ed erogazioni liberali</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati contro la Pubblica Amministrazione</li> <li>- Reati societari</li> <li>- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni, denaro e altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio</li> </ul>
20. Gestione delle attività di Ricerca e sviluppo nuovi prodotti	<b><i>G - Gestione delle attività di Ricerca e Sviluppo Nuovi Prodotti</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati contro la Pubblica Amministrazione</li> <li>- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</li> <li>- Reati contro l'industria e il commercio</li> <li>- Reati Societari</li> </ul>
21. Gestione degli adempimenti in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro	<b><i>H - Gestione degli adempimenti in materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime</li> </ul>
22. Gestione degli adempimenti in materia ambientale	<b><i>I - Gestione degli adempimenti in materia ambientale</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati ambientali</li> </ul>

Per ogni area a rischio identificata sono state definite delle Parti Speciali dedicate, nelle quali sono definiti i principi di comportamento e i presidi di controllo da porre in essere nella gestione delle attività in oggetto.

### 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi di legge, due sono le c.d. "condizioni esimenti", tra quelle menzionate al paragrafo 1.4, che riguardano l'Organismo di Vigilanza.

La prima è quella di aver affidato i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sulla sua adeguatezza rispetto al business e all'organizzazione della Società, ad un "organismo societario dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo". La seconda condizione esimente è che tale Organismo, una volta nominato, svolga i propri compiti in modo effettivo.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- Autonomia ed indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello 231 medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione monocratica del proprio Organismo di Vigilanza, la cui nomina è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

### **3.1 Istituzione e nomina dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza della Società è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, che definisce altresì la durata in carica dei componenti. Questi ultimi devono accettare espressamente la nomina, che può essere confermata al termine del mandato.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata con prima delibera utile del Consiglio di Amministrazione.

Se, nel corso della carica, un componente dell'OdV cessa il proprio incarico, un nuovo membro sarà individuato con il gradimento del Consiglio, e successivamente nominato.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestino l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:
  - Intrattenere significativi rapporti d'affari con il Presidente o altro soggetto munito di poteri;

- Avere rapporti con o far parte del nucleo familiare del Presidente o altro soggetto munito di poteri, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;
- Intrattenere significativi rapporti d'affari con TECl o con società da questa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
- Risultare titolari direttamente (o indirettamente) di partecipazioni nel capitale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sentenza di condanna, in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
  - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

### **3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari ad assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello 231 rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei "reati-presupposto" per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello 231 nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture organizzative della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;

- coordinarsi con le Funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231 in ambito aziendale;
- richiedere ai responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello 231 in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre l'Ente a rischio di reato;
- segnalare periodicamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello 231 o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'attività di formazione sul decreto 231 e sui contenuti dei Modelli organizzativi adottati da ciascun ente è promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza della Società.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

### **3.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

#### **3.3.1. Segnalazioni**

A norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli" (co. 2, lett. d), come descritto nel successivo paragrafo 3.3.2.

Inoltre, il Modello deve prevedere:

- "uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui [si sia] venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione" (co. 2-bis, lett. a);
- "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante" (co. 2-bis, lett. b).
- "il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione" (co.2-bis, lett. c);
- "nel sistema disciplinare adottato, 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" (co. 2-bis, lett. d).



L'Organismo di Vigilanza deve pertanto, in primo luogo, essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso.

In secondo luogo, all'OdV devono essere trasmesse, da parte dei Destinatari, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, tutti i Destinatari del presente Modello 231 hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV, anche in forma anonima, le seguenti informazioni (c.d. "segnalazioni"):

- Ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello, nonché la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico del Gruppo;
- Tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle Funzioni / Uffici aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

La Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello 231 diversi canali alternativi per consentire il flusso di eventuali segnalazioni:

- Casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza valida per entrambe le aziende italiane TECI e TECID:  
[odvteci@gmail.com](mailto:odvteci@gmail.com)
- Gli strumenti di segnalazione messi a disposizione dal Gruppo TE Connectivity: le segnalazioni si possono inoltrare all'Ufficio dell'Ombudsman, attraverso i canali di ConcernLINE, ConcernNET o ConcernAPP, alle ulteriori risorse indicate nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi, seguendo un iter istruttorio che può prevedere, di caso in caso, il coinvolgimento di uno o tutti i Consiglieri di Amministrazione, ovvero può decidere di procedere in autonomia con una attività di investigazione volta ad appurare la veridicità o la recidività dei comportamenti illeciti o irregolari segnalati.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente par. 4).

Ogni segnalazione pervenuta è gestita dall'Organismo di Vigilanza garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e cartaceo: l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente par. 4) sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

La violazione di quanto sopra descritto costituisce una violazione al Modello.

### 3.3.2. *Disciplina Whistleblowing nel Gruppo TE*

Il Gruppo TE è dotato di un Ufficio dell'Ombudsman che è una risorsa indipendente, imparziale e confidenziale alla quale dipendenti, fornitori, investitori, clienti e altri terzi possono porre domande o sollevare dubbi su potenziali violazioni della Guida alla condotta etica di TE (Codice Etico), delle politiche, delle leggi o dei regolamenti di TE.

L'Ufficio dell'Ombudsman supervisiona e gestisce il programma di segnalazione e indagini del Gruppo TE. Esso comprende un sistema di segnalazione che consente ai dipendenti e agli esterni di segnalare in modo riservato e anonimo, se lo desiderano, preoccupazioni o richieste di assistenza su potenziali comportamenti illegali, inappropriati o non etici senza temere ritorsioni. Il Gruppo TE vieta le ritorsioni nei confronti di chi segnala problemi basati su motivi o convinzioni ragionevoli.

Il Gruppo TE incoraggia coloro che hanno dei dubbi a contattare l'Ufficio dell'Ombudsman: le segnalazioni si possono inoltrare all'Ufficio dell'Ombudsman o attraverso vari canali di segnalazione all'interno di TE, tra i quali ConcernLINE, ConcernNET o ConcernAPP (anche in conformità al D.Lgs. 24/2023).

Il sistema di segnalazioni del Gruppo è disciplinato dalle seguenti policy aziendali: TEC- 01-57 Reporting and Investigating Misconduct e TEC-407-1375 Office of Ombudsman Internal Investigation Process and Investigation Guiding Principles. I documenti ed i contatti sono disponibili online sul sito web della Società.

<https://www.te.com/usa-en/about-te/corporate-responsibility/governance/ombudsman.html>

Il canale interno del Gruppo TE si affianca alla possibilità di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza previsto dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in particolare per le violazioni del Modello 231 adottato dalla Società e i reati commessi in violazione di leggi nazionali ed europee riguardanti, a titolo esemplificativo, le seguenti aree: appalti pubblici, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela dell'ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, privacy e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.<sup>3</sup>

### 3.3.3. *Flussi informativi generali e specifici*

Gli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV si estendono ai seguenti flussi informativi:

- Flussi informativi generali;
- Flussi informativi specifici per processo rilevante ai fini del Decreto.

In particolare, oltre agli obblighi di segnalazione di cui al precedente paragrafo 3.3.1, i Responsabili di Funzione, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a comunicare all'Organismo, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, le seguenti circostanze:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (relativi al D.Lgs. 231/2001 e non);
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche;
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001);

---

<sup>3</sup> Si veda la procedura Whistleblowing Policy Italia e le procedure TEC- 01-57 Reporting and Investigating Misconduct e TEC-407-1375 Office of Ombudsman Internal Investigation Process and Investigation Guiding Principles.

- notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale;
- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello organizzativo, incluse le informazioni richieste dai relativi protocolli rilevanti ai fini del Decreto, ove previsti;
- ogni cambiamento avente ad oggetto il sistema delle deleghe ovvero la struttura organizzativa e di governance della Società;
- ogni nuova attività aziendale.

In capo a ciascun Responsabile di Funzione, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente o su base periodica, i dati e le informazioni da questo formalmente richiesti, così come dettagliato nell'Allegato 2 "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", cui si rimanda per maggiori dettagli.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'Organismo dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo 4.

È compito dell'Organismo di Vigilanza sollecitare periodicamente i Destinatari affinché forniscano assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Le informazioni generali e le informazioni specifiche devono essere inviate all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dedicato.

Ogni informazione o segnalazione prevista è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

### **3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione:

- con cadenza annuale una relazione informativa relativa all'attività svolta;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere un incontro al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali modifiche / aggiornamenti legislativi o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;

- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello 231 o al Codice Etico;
- il piano di attività previsto per il periodo successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

#### **4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

##### **4.1 Principi generali**

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, può ritenersi efficacemente attuato solo se, tra il resto, prevede un sistema disciplinare che sia rivolto a tutti i suoi Destinatari e che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole e prescrizioni in esso indicate nonché da esso derivanti o conseguenti.

L'adeguatezza del presente sistema disciplinare, che deve essere agito da parte della Società, sarà costantemente controllata dall'OdV.

Poiché il Codice Etico ed il Modello - comprese le procedure interne di riferimento - introducono regole di per sé vincolanti per tali Destinatari, le rispettive infrazioni, anche sotto forma di tentativo, sono sanzionate indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso, nonché dalla determinazione di qualsiasi danno. In particolare l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde dall'apertura e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dell'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente contestuale.

Le categorie paradigmatiche delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto, sono le seguenti:

- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio inosservanza di procedure, omissione di controlli, omissione di comunicazioni all'OdV) di minore rilievo (e comunque prive di conseguenze illecite e/o dannose);
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto e significativo rischio;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati, a prescindere dall'effettiva realizzazione del fine criminoso;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico - o, comunque adozione di comportamenti - tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Inoltre, saranno adottati procedimenti disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di "segnalazione" (si veda paragrafo 3.3.1), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato, e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.L. 24/2023 in materia di whistleblowing, secondo quanto sopra definito. In particolare:

- sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante;

- sanzioni disciplinari nei confronti di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, chi attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatto salvo l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

Agli illeciti disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti (in funzione della natura del rapporto) secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria e genere (o generi adiacenti) di sanzione e, comunque, in proporzione alla gravità della fattispecie oggettiva, all'atteggiamento dell'elemento soggettivo, all'eventuale recidiva ovvero, comunque, al ricorso di precedenti, al ruolo istituzionale, alle mansioni, ai compiti e/o alla qualificazione professionale dell'autore, al grado di fiducia coesistente alle mansioni, e ad ogni altra circostanza concreta rilevante.

Per quanto riguarda, in particolare, la prevenzione dei reati di cui al combinato disposto degli artt. 25-septies d.lgs. 231/2011 e 30 del d.lgs. 81/2008 (ossia omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime "commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro"), saranno paradigmaticamente sanzionabili le violazioni degli obblighi puniti in capo al Datore di Lavoro e ai Dirigenti dall'art. 55 del d.lgs. 81/2008, in capo ai preposti dall'art. 56, in capo ai lavoratori ecc. dell'art. 59, sempre dello stesso d.lgs. 81/2008, nonché le violazioni degli obblighi previsti in capo agli stessi soggetti da qualsiasi fonte di secondo grado (regolamenti, protocolli, procedure, eccetera).

Inoltre, in particolare, nei confronti dei dipendenti saranno paradigmaticamente sanzionabili le violazioni dei doveri imposti dal C.C.N.L. per i lavoratori, così come le violazioni di ogni altro dovere previsto in via preventiva dalla legge in capo ai lavoratori, così come identificate nei paragrafi successivi.

#### **4.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti**

Nei confronti dei dipendenti - essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva (C.C.N.L. settore metalmeccanico) - il sistema disciplinare di cui all'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

Per queste ultime, perciò, si fa riferimento all'art. 8 del citato C.C.N.L. che prevede l'applicazione, dei seguenti provvedimenti, secondo la gravità della infrazione:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze, ai sensi dell'art. 10 del CCNL.

A titolo esemplificativo, possono essere oggetto di sanzione le seguenti violazioni:

- il mancato rispetto delle regole di condotta previste dal Codice Etico;
- il mancato rispetto delle procedure e di altri presidi di controllo previsti per le attività sensibili mappate nel Modello.
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società.

Il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del Datore di Lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 Cod. Civ.). Conseguentemente, il mancato rispetto degli stessi da parte dei lavoratori dipendenti della Società, nonché, con le particolarità dei rispettivi casi, da parte di eventuali lavoratori somministrati e distaccati, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, ed in particolare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui sopra, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della Società, anche ai fini d.lgs. 231/2001, spetterà ai procuratori speciali muniti dei necessari poteri.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e in coerenza con il citato art. 8 del CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni da tale contestazione nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i 6 giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

Si precisa che, ai fini dell'art. 7, comma 1, dello "Statuto dei Lavoratori", la società pubblica il presente Modello e il Codice Etico, per quanto di ragione a titolo di integrazione del codice disciplinare preesistente, secondo le modalità più idonee a raggiungere tutti i Destinatari.

#### **4.3 Misure nei confronti dei Dirigenti**

Per i Dirigenti la disciplina contrattuale collettiva di riferimento è il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei Dirigenti di Aziende Industriali. Le condotte poste in essere dai dirigenti costituenti violazione delle regole comportamentali e procedurali previste nel Modello sono sanzionate dalla Società nel rispetto dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;

- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

#### **4.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Infine, in caso di violazioni delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

#### **4.5 Misure nei confronti dei Sindaci**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i

necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto della gravità della violazione e delle circostanze in cui è stata commessa revocherà l'incarico per giusta causa, in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, ferma restando la facoltà per la Società di esperire le azioni giudiziarie civili e/o penali indipendentemente e a prescindere dall'applicazione di detta misura.

A titolo meramente esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- l'omissione della supervisione e/o della vigilanza sui sottoposti circa la corretta applicazione delle regole comportamentali e procedurali del Modello;
- la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale delle violazioni del Modello poste in essere da dipendenti e/o vertici aziendali di cui si abbia conoscenza certa e diretta.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

#### **4.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni**

L'adozione da parte di collaboratori esterni, comunque denominati, aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 e con i principi e i valori contenuti nel Codice Etico adottato dal Gruppo sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

L'adozione reiterata di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 o la violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

## **5 DIFFUSIONE DEL MODELLO**

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutti i Destinatari del Modello 231 sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intendono perseguire con il Modello 231 e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema principi di comportamento e di controllo.

La comunicazione e la formazione sui principi e i contenuti del Modello 231 sono garantite dall'Organismo di Vigilanza che identifica, di concerto con la Società, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

### **5.1 La comunicazione**

L'adozione del presente Modello e di ogni successivo aggiornamento deve essere comunicato ai destinatari tramite:

- pubblicazione sulla intranet aziendale del Modello e dei relativi Allegati;
- affissione nelle bacheche aziendali del Modello e dei relativi Allegati.



I soggetti destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo da parte della Società tramite corsi di formazione dedicati.

### **5.2 Formazione ai dipendenti**

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse.

La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai soggetti apicali e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello e del Codice Etico di Gruppo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

### **5.3 Informativa verso i collaboratori esterni**

Nei contratti conclusi dalla Società con i collaboratori esterni è previsto l'impegno, per tali soggetti, a non porre in essere condotte in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tali da comportare la commissione, nell'interesse o a vantaggio di TECL, di un reato rilevante ai sensi del Decreto; inoltre tali contratti, laddove ritenuto opportuno, prevedono che la violazione di tale condizione possa dare facoltà alla Società di esercitare la clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c., ove sia applicabile la legge italiana, o di analoga disposizione – ove esistente – ai sensi della diversa legge applicabile.

## **6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio, di:

- modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle norme e procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni aziendali competenti. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.