

TLS ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE DI AVVOCATI E COMMERCIALISTI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

INDICE

| | |
|---|-----------|
| SEZIONE 1 | 4 |
| IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA... | 4 |
| 1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche | 4 |
| 2. Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001 | 4 |
| 3. I Reati Presupposto | 5 |
| 4. Le Sanzioni previste nel Decreto | 6 |
| 5. Delitti tentati | 9 |
| 6. Le Condotte Esimenti | 9 |
| 7. Le Linee Guida | 9 |
| SEZIONE 2 | 11 |
| IL PRESENTE MODELLO | 11 |
| 1. TLS Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti | 11 |
| 2. Il presente Modello | 11 |
| 2.1 Le finalità del Modello | 11 |
| 2.2 La costruzione del Modello | 11 |
| 2.3 Il concetto di rischio accettabile | 12 |
| 2.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione | 12 |
| 2.5 L'adozione del Modello | 13 |
| 3. I documenti connessi al Modello | 13 |
| 4. Gestione delle risorse finanziarie | 14 |
| 5. Diffusione del Modello | 14 |
| 5.1 Destinatari | 14 |
| 5.2 Formazione ed Informazione ai Destinatari | 14 |
| 5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello | 15 |
| 6. <i>Whistleblowing</i> | 15 |
| SEZIONE 3 | 17 |
| ELEMENTI DEL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI TLS | 17 |
| 1. Il Modello di <i>governance</i> di TLS | 17 |
| 2. Il sistema di controllo interno di TLS | 17 |
| 3. Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato | 18 |
| 4. Servizi resi a beneficio di TLS da parte di altre entità del network PwC | 18 |
| SEZIONE 4 | 20 |
| L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 20 |
| 1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza | 20 |
| 2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza | 20 |
| 3. Durata dell'incarico e cause di cessazione | 21 |
| 4. Casi di ineleggibilità e di decadenza | 21 |
| 5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 21 |
| 6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza | 22 |
| 7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza | 22 |
| 7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 22 |
| 7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza | 24 |
| SEZIONE 5 | 25 |
| SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE | 25 |

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Principi generali | 25 |
| 2. | Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio | 26 |
| 3. | Criteri per l’irrogazione delle sanzioni | 26 |
| 4. | Sanzioni per i lavoratori dipendenti | 27 |
| 4.1 | Personale dipendente in posizione non dirigenziale | 28 |
| 4.2 | Dirigenti | 28 |
| 5. | Associati | 29 |
| 5.1. | Violazione del Modello e delle Procedure | 29 |
| 5.2. | Rinvio a giudizio | 29 |
| 5.3. | Condanna con sentenza passata in giudicato | 29 |
| 6. | Terzi: collaboratori e consulenti esterni | 30 |
| 7. | Registro | 30 |

SEZIONE 1

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche il “**D.Lgs. n. 231 del 2001**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

2. Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-*

¹ L’art. 1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

Con particolare riferimento agli studi professionali, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 4703 del 7 febbraio 2012, ha sancito definitivamente l’applicazione soggettiva della responsabilità amministrativa degli enti anche nei confronti di questi ultimi.

*ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

3. I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001. L'articolo 25 è stato successivamente integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, integrato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*.1;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190, poi modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38;
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater*.1, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquies*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, successivamente integrato dall'articolo 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "Responsabilità dell'ente";
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*;
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

autoriciclaggio, introdotti dal D.Lgs. n. 231 del 2007, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;

- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*;
- (xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*³;
- (xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. n. 121 del 2011, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente integrato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;
- (xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'*"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"*, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*, successivamente integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- (xviii) reati di razzismo e xenofobia, introdotti dall'art. 5 della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, c.d. Legge Europea 2017, recante le "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*terdecies*.

4. Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) **La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)⁴ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231

³ Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

⁴ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: "*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*".

del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”.

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

| Riduzione | Presupposti |
|---|--|
| 1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00) | <ul style="list-style-type: none">L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>ovvero</i> <ul style="list-style-type: none">il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. |
| da 1/3 a 1/2 | [Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] <ul style="list-style-type: none">L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>ovvero</i> <ul style="list-style-type: none">è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. |
| da 1/2 a 2/3 | [Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] <ul style="list-style-type: none">L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>e</i> <ul style="list-style-type: none">è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. |

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli

- eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*⁵.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

⁵ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

5. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

6. Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il “**Modello**”);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l’“**Organismo di Vigilanza**” o l’“**OdV**”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

7. Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di

organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001 di Confindustria (di seguito, per brevità, definite le “**Linee Guida**”).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il codice etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all’emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere formato dai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle unità organizzative, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

SEZIONE 2

IL PRESENTE MODELLO

1. TLS Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti

TLS Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti (di seguito, per brevità, “**TLS**” o lo “**Studio**”) è l’associazione professionale di avvocati e commercialisti facente parte del *network* PwC Tax and Legal Services (di seguito, per brevità, “**PwC**”).

TLS costituisce una delle principali realtà italiane operante nel settore della consulenza legale e tributaria, con le proprie sedi principali a Milano e Roma e uffici in altre 13 città. Complessivamente, lavorano per lo studio più di 700 persone fra professionisti abilitati, praticanti e collaboratori.

Lo Studio offre servizi di consulenza tributaria e legale. Molteplici le aree di competenza, tra le quali: fiscalità internazionale, M&A, assistenza tributaria e societaria ricorrente, *transfer pricing*, contenzioso tributario e civile, assistenza fiscale e legale in ambito di *international assignments*, contrattualistica, diritto industriale, diritto del lavoro, diritto ambientale, diritto delle assicurazioni, diritto bancario e dei mercati finanziari, diritto pubblico e amministrativo, *compliance*. Attraverso il *network* PwC, lo Studio è in grado di assistere la propria clientela su scala globale.

Il *network* PwC è costituito da entità giuridiche separate e indipendenti l’una dall’altra, riunite sotto la *membership* di PricewaterhouseCoopers International Limited, società di diritto inglese.

2. Il presente Modello

2.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da TLS, sulla base dell’individuazione delle aree di possibile rischio al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto o nell’interesse di TLS, ed in particolare quelli impegnati nelle “aree di attività a rischio”, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dello Studio;
- informare tutti coloro che operano con TLS che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che TLS non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui TLS fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l’attività dello Studio.

2.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto organizzativo attraverso l’analisi della documentazione rilevante e svolgimento di interviste con gli associati e altri professionisti di TLS informati sulla struttura e le attività dello stesso, al fine di definire l’organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative, nonché esame dei processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed

- effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi “a rischio” o “strumentali” alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto organizzativo (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le “**Aree a Rischio Reato**”);
 - (iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all’interno delle singole Aree a Rischio Reato;
 - (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dello Studio finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall’efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell’esclusione di responsabilità amministrativa dell’ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dallo Studio.

2.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

TLS ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno dello Studio e sulle modalità con le quali lo stesso si rapporta con l’esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di TLS è costituito da una “**Parte Generale**”, che contiene i principi cardine dello stesso e da una “**Parte Speciale**”, in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e ritenuti rilevanti per lo Studio.

La Parte Speciale contiene una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa dello Studio, l’indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate, la descrizione delle principali modalità di commissione delle fattispecie di reato rilevanti con riferimento a ciascuna Area a Rischio Reato, nonché le regole di comportamento generali, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto e, a seguito di un’attenta valutazione dell’attività in concreto svolta da TLS, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- a. corruzione (tra privati e nei confronti della Pubblica Amministrazione), nonché altri reati contro la Pubblica Amministrazione e tra privati di cui agli articoli 24, 25 e 25-ter lettera s-bis) del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- b. delitti contro l’industria e il commercio, richiamati dall’articolo 25-bis.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- c. delitti contro la personalità individuale, richiamati dall’art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231 del 2001;
- d. abusi di mercato, richiamati dall’articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231/2001;

- e. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, richiamati dall'articolo 25-*septies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- f. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, richiamati dall'articolo 25-*octies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- g. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'articolo 25-*novies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- h. induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'art. 25-*decies*, D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i. reati ambientali, richiamati dall'articolo 25-*undecies*, D.Lgs. n. 231 del 2001;
- j. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato dall'art. 25-*duodecies*, D.Lgs. n. 231 del 2001.

Lo Studio e l'Organismo di Vigilanza, che sarà nominato ai sensi del presente Modello, valuteranno periodicamente la completezza del Modello e la sua capacità a prevenire i reati in considerazione dell'attività in concreto svolta dallo Studio e – ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco sopra riportato siano divenute nel frattempo rilevanti per lo stesso – promuoveranno il tempestivo aggiornamento del Modello.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello di TLS e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività dello Studio, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.5 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Comitato di Gestione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001, ovvero nel frattempo ritenuti rilevanti in considerazione dell'attività svolta da TLS.

3. I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- codice etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei Destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il “**Codice Etico**”);
 - codice di comportamento professionale, che contiene le linee guida da applicarsi al personale e ai professionisti di TLS nello svolgimento delle relative attività (di seguito, per brevità, il “**Codice di Comportamento**”);
 - Global Tax Code of Conduct, che fornisce una guida basata sui principi e valori applicati dallo Studio (di seguito, per brevità, il “**Codice di Condotta**”);
 - sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello e delle relative Procedure (di seguito, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”);
 - sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dello Studio nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* Statuto, *job description*, etc.);
 - sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.
- (Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le “**Procedure**”).

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

Fermo restando quanto sopra, si segnala che, già prima dell'adozione del Modello, TLS si era dotato del Codice di Comportamento, del Codice di Condotta e di un sistema di direttive, procedure e controlli interni al fine di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti da tutti coloro che prestano attività lavorativa e/o professionale per lo Studio.

4. Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 2, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, TLS ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

In particolare, qualsiasi pagamento o utilizzo di risorse finanziarie sono soggetti a specifiche procedure autorizzative interne allo Studio, che prevedono uno specifico *iter* di approvazione del pagamento.

5. Diffusione del Modello

5.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà organizzativa ed operativa di TLS e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione per il Comitato di Gestione, per gli associati di TLS, nonché per il personale dipendente e per tutti coloro che intrattengono con lo Studio rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”).

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira lo Studio nel perseguimento del proprio scopo e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le unità organizzative competenti assicurano il recepimento nelle Procedure dello Studio dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di TLS.

È obiettivo di TLS garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

5.2 Formazione ed Informazione ai Destinatari

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informazione verso i Destinatari è gestita dal HR Partner e dal Risk Management Partner, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con le altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono le attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente Modello è comunicata, tramite *e-mail*, a tutti i Destinatari presenti in TLS, con indicazione che il Modello – Parte Generale e Parte Speciale – e il Codice Etico sono disponibili in formato elettronico sulla *intranet* dello Studio, nella specifica area “Direttive e Procedure”, sezione “Direttive tecnico-professionali”, sotto la voce “Modello 231 e Codice Etico”. Ai Destinatari appena entrati a far parte dello Studio, viene fornita idonea informativa in relazione all'adozione da parte di TLS del Modello e della relativa archiviazione in formato elettronico sulla *intranet* dello Studio, nella specifica area “Direttive e Procedure”, sezione “Direttive tecnico-professionali”, sotto la voce “Modello 231 e Codice Etico”;
- una specificata attività di formazione: tale attività di formazione è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, strumenti di autovalutazione, corsi in modalità *e-learning*), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dello Studio.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'adeguata informazione dei Destinatari con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è archiviata in formato elettronico sulla *intranet* dello Studio, nella specifica area “Direttive e Procedure”, sezione “Direttive tecnico-professionali”, sotto la voce “Modello 231 e Codice Etico”, una copia del Modello, aggiornato, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

TLS prevede, altresì, la diffusione del Modello alle controparti contrattuali, ai fornitori, ai clienti, ai *partners* commerciali e ai terzi in genere (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

In particolare, le unità organizzative, di volta in volta coinvolte, forniscono ai Terzi, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di TLS del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. Lo Studio invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa. Inoltre, ai Terzi che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Sezione/i della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento.

Nel testo contrattuale sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di TLS, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale e - ove rilevante - nella Parte Speciale del Modello, nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

6. **Whistleblowing**

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 2-*bis*, del D.Lgs. n. 231 del 2001, i Destinatari del Modello che, in ragione delle attività svolte, vengano in possesso di notizie relative a condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e/o a comportamenti posti in essere in violazione delle norme e dei principi contenuti nel Modello e nelle relative Procedure, possono effettuare segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, sulla base di quanto previsto dalla procedura “Linea Etica” o “Linea Segnalazioni” adottata dallo Studio.

Tutte le informazioni fornite saranno valutate immediatamente con discrezionalità e responsabilità e trattate in modo confidenziale in conformità alle prescrizioni di riservatezza applicabili al trattamento

dei dati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dello Studio o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I soggetti che forniscono segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 saranno garantiti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Si precisa, inoltre, che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'articolo 6, comma 2-*bis*, D.Lgs. n. 231 del 2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dello Studio nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile. Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con lo Studio o con la persona fisica interessata.

Quando le notizie e/o i documenti comunicati, sulla base di quanto prescritto dalla procedura "Linea Etica" o "Linea Segnalazioni" adottata dallo Studio, siano oggetto di segreto aziendale, professionale o di ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

SEZIONE 3

ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI TLS

1. Il Modello di *governance* di TLS

TLS Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti è l'associazione professionale di avvocati e commercialisti facente parte del *network* PwC Tax and Legal Services.

Il *network* PwC è costituito da entità giuridiche separate e indipendenti l'una dall'altra, riunite sotto la *membership* di PricewaterhouseCoopers International Limited, società di diritto inglese.

TLS ha adottato uno Statuto che contiene le disposizioni generali di funzionamento dello Studio.

TLS è amministrato da un Comitato di Gestione dotato di tutti i più ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria dello Studio, con facoltà di compiere tutti gli atti, anche di disposizione, necessari all'attuazione ed al raggiungimento degli scopi sociali.

La rappresentanza legale di TLS spetta a tutti i componenti del Comitato di Gestione, in via disgiunta tra loro, salvo eventuale diversa deliberazione adottata dallo stesso Comitato di Gestione. Ogni membro del Comitato di Gestione dotato del potere di legale rappresentanza rappresenta lo Studio di fronte ai terzi, a qualsiasi autorità giudiziaria, amministrativa e/o istituzionale ed a qualsiasi ufficio pubblico o privato.

Il Comitato di Gestione nomina tra i suoi membri un Presidente al quale spettano le competenze previste dallo Statuto dello Studio.

Ai sensi dello Statuto possono essere Associati solo le persone fisiche che siano iscritte negli Albi degli Avvocati, dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, dei Consulenti del Lavoro ovvero degli Ingegneri.

In particolare, gli Associati si dividono in cinque categorie:

- Associato Fondatore;
- Associato Anziano;
- Associato Ordinario;
- Associato Giovane;
- Associato Onorario.

Ad ogni categoria di Associato è attribuito uno specifico diverso trattamento in termini di: (i) poteri decisionali nell'ambito dell'Associazione e (ii) responsabilità per l'attività svolta dall'Associazione, a causa o in connessione con la stessa.

Oltre al Comitato di Gestione, TLS si è dotato dei seguenti Organi a cui sono riservati i poteri espressamente indicati nello Statuto:

- Assemblea degli Associati Fondatori e Onorari;
- Assemblea degli Associati Fondatori;
- Assemblea degli Associati.

2. Il sistema di controllo interno di TLS

TLS ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e

L'attuazione delle decisioni dello Studio (anche in relazione ai reati da prevenire):

- lo Statuto di TLS;
- il Codice di Comportamento;
- il Codice di Condotta;
- i principi etici ai quali lo Studio si ispira;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e la struttura delle procedure organizzative;
- le comunicazioni e le circolari dirette al personale e ai professionisti;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale e dei professionisti;
- il sistema sanzionatorio;
- il “*corpus*” normativo e regolamentare nazionale quando applicabile.

3. Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti nella Parte Speciale del presente Modello, TLS ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme organizzative deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata o comunque facilmente rinvenibile.

4. Servizi resi a beneficio di TLS da parte di altre entità del network PwC

Per lo svolgimento di determinati servizi, come di seguito meglio specificati, TLS si avvale del supporto di altre entità del network PwC, quali Servizi Aziendali PricewaterhouseCoopers S.r.l. (di seguito, anche, “**SAP**”) e PricewaterhouseCoopers Advisory S.p.A. (di seguito, anche, “**PwC Advisory**”).

SAP è una società che opera nel settore dei servizi aziendali e ha quale attività sociale quella di fornire alla propria clientela servizi polifunzionali e ad alto contenuto professionale.

In particolare, sulla base di uno specifico contratto di appalto di servizi professionali, SAP svolge - a titolo non esaustivo - a beneficio di TLS i seguenti servizi:

- servizi contabili ed amministrativi;
- servizi tecnologici, informatici e forniture di materiale tecnologico;
- servizi di office management e relativi alle aree comuni;
- servizi di organizzazione e assistenza nell'ambito delle attività commerciali e di marketing;
- servizi di prevenzione e protezione;
- servizi di assistenza e supporto alle attività di risorse umane;
- servizi di organizzazione ed assistenza nell'ambito della formazione e sviluppo del personale;
- servizi di supporto alle attività di verifica e recupero crediti;
- altri servizi a richiesta del committente.

PwC Advisory, invece, è una società che fornisce servizi di consulenza direzionale, strategica, gestionale, organizzativa e servizi di organizzazione gestionale nelle aree contabili, commerciali, di elaborazione dati, sviluppo di sistemi informativi e di procedure di addestramento del personale, nonché l'espletamento di analisi di piani strategici e studi di fattibilità.

In particolare, l'Ufficio Gare di PwC Advisory supporta e assiste i professionisti di TLS nelle attività necessarie alla partecipazione ad una gara, quali a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- predisposizione e presentazione della documentazione richiesta dal bando di gara (fase di pre-qualifica);
- predisposizione della manifestazione di interesse a partecipare ad una gara su invito;
- partecipazione alla gara nella forma dell'Associazione Temporanea di Impresa (ATI) o Raggruppamento Temporaneo di Impresa (RTI);
- aggiudicazione della gara.

SEZIONE 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia ed indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo, ovvero al Comitato di Gestione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio⁶.

Continuità d'azione

L'OdV deve essere una struttura riferibile allo Studio, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza, con adeguato impegno e poteri di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi dell'Associazione, etc.).

2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dello Studio è nominato dal Comitato di Gestione quale organo collegiale che, nel suo complesso, garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza

⁶ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse interne, ovvero della consulenza esterna).

e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dello Studio, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione ed il soddisfacimento del requisito della professionalità.

3. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Comitato di Gestione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Comitato di Gestione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con delibera del Comitato di Gestione di TLS.

In caso di scadenza o rinuncia, il Comitato di Gestione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

In caso di revoca, il Comitato di Gestione senza indugio si riunisce per nominare il nuovo componente dell'OdV.

4. Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti del Comitato di Gestione dello Studio.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Comitato di Gestione.

5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'attuazione/implementazione del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Comitato di Gestione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso

in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni organizzative. In particolare, segnalare la necessità di redigere nuove sezioni della Parte Speciale al fine di meglio prevenire la commissione di Reati Presupposto nel frattempo divenuti rilevanti per TLS;

- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Comitato di Gestione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro aggiornamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura organizzativa. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio indicati nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre TLS al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 7) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, Procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti organizzativi e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dallo Studio con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture organizzative e dei professionisti che possano essere interessati o, comunque, coinvolti nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni allo Studio.

6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Comitato di Gestione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'attuazione/implementazione del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di TLS ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni periodiche ed informazioni al verificarsi

di particolari eventi.

Fermo restando quanto previsto al paragrafo 6 della precedente sezione 2, nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla violazione del Modello, nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 o di pratiche non in linea con le Procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da TLS;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni all'OdV relative alla violazione del Modello, nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente.

Oltre alle segnalazioni periodiche sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini/procedimenti che vedano coinvolto TLS o i Destinatari del Modello;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni che vedano coinvolti TLS o i Destinatari del Modello, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Comitato di Gestione in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio dello Studio.

Lo Studio adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV – a propria discrezione – potrà individuare e proporre al Comitato di Gestione l'istituzione di specifici flussi periodici con indicazione dei relativi responsabili, nell'ottica di ottenere informazioni utili ai fini della vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché di individuare eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, proponendo i relativi correttivi.

Infine, si precisa che le segnalazioni di cui al paragrafo 6 della precedente sezione 2, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, sono inoltrate senza indugio ad uno o più dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. A tale proposito, l'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela dello Studio o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Comitato di Gestione di TLS, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Comitato di Gestione di:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche, laddove rilevanti, connesse alle attività svolte dal medesimo OdV in relazione ai propri compiti;
- relazionare, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dal suddetto organo per riferire in merito al funzionamento del Modello e/o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai professionisti responsabili delle attività sensibili qualora da queste ultime scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai professionisti responsabili un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Comitato di Gestione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di dare indicazioni alle strutture preposte per la rimozione delle carenze riscontrate.

SEZIONE 5

SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

1. Principi generali

TLS prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Ai sensi dell'articolo 2106 del Codice Civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio integra le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori degli studi professionali e delle Strutture che svolgono attività professionali (di seguito, anche, il **“CCNL Studi Professionali”**), per quanto ivi non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate dal medesimo.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative Procedure, da parte dei lavoratori subordinati di TLS, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile e dell'articolo 2106 del Codice Civile.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con TLS e comporta azioni di carattere sanzionatorio. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui lo Studio venga in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e nelle relative Procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

Si precisa, infine, che l'applicazione delle sanzioni descritte nel presente sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte da TLS in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. n. 231 del 2001, è necessario che il Modello individui i comportamenti sanzionabili, in quanto idonei a favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'articolo 6, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”*.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che lo Studio debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di probabilità che determinati comportamenti possano configurare specifiche ipotesi di reato.

Si è, pertanto, creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello e alle relative Procedure, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 sarà esercitato dal Comitato di Gestione di TLS nei confronti di tutti i Destinatari, a seguito di segnalazione e valutazione proveniente da ogni persona a cui sono e/o verranno attribuiti i relativi poteri.

In particolare, il potere disciplinare verrà esercitato, nei confronti dei lavoratori dipendenti, in forza dell'articolo 2106 del codice civile e, nei confronti degli altri Destinatari del Modello, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei contratti stipulati con i medesimi ovvero delle previsioni contenute nello Statuto di TLS.

2. Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “**Violazione**” del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione anche di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione anche di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che, per l’integrità dello Studio, effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di Violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001;
- l’effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di Violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001, fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- l’omissione delle verifiche e dei controlli da parte dei soggetti individuati quali destinatari della segnalazione che ricevono una segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

3. Criteri per l’irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l’entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della Violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a TLS con riferimento all’applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto autore della Violazione;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni professionali svolte dal Destinatario del Modello autore della Violazione e ad eventuali precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri Destinatari del Modello o Terzi che abbiano

concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più Violazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della Legge 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, “**Statuto dei Lavoratori**”) e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

L'articolo 2104 del Codice Civile, individuando il dovere di diligenza e di “obbedienza” a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi, nello svolgimento del proprio lavoro, sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (su cui *infra*).

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere disciplinare del datore di lavoro imposti dallo Statuto dei Lavoratori e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema sanzionatorio deve essere conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'articolo 2106 del Codice Civile, alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente interessato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- deve essere assicurato al dipendente la cui condotta sia stata oggetto di contestazione, un termine congruo al fine di presentare le proprie giustificazioni (cd. diritto di difesa). In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La Violazione, da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 3 del presente Modello e delle relative Procedure, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati dalla Legge e/o dal CCNL Studi Professionali sopra indicati, stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione - sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto di TLS in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della Violazione da parte di quest'ultimo sia del Modello, delle Procedure che delle norme

previste dal D. Lgs n. 231 del 2001.

4.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

TLS applica, come già sopra evidenziato, ai propri dipendenti in posizione non dirigenziale, il CCNL Studi Professionali.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di TLS ai sensi del CCNL Studi Professionali possono consistere in:

- biasimo verbale inflitto per le mancanze più lievi;
- biasimo scritto inflitto nei casi di recidiva;
- multa in misura non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione calcolata, a seconda dell'inquadramento, secondo le modalità previste dal CCNL Studi Professionali;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare con o senza preavviso, in relazione alla gravità del fatto compiuto.

Ove non si riscontri un divieto espresso nel CCNL di riferimento, nel caso in cui l'infrazione contestata sia grave, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, o della comunicazione della decisione di non procedere all'adozione di alcuna sanzione.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di TLS nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL Studi Professionali, dalle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di TLS ai fini del presente sistema sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da TLS stesso come illeciti disciplinari, sono:

1. Violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, a titolo doloso o colposo;
2. Violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, a titolo doloso, nel caso di consumazione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per la Violazione del Modello e delle relative Procedure deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

4.2 Dirigenti

TLS applica, nei confronti dei propri dipendenti in posizione dirigenziale, il CCNL per i Dirigenti del Settore Commercio (di seguito anche il "**CCNL Dirigenti Commercio**").

È sanzionabile con i provvedimenti disciplinari previsti nel contratto individuale di lavoro e nei successivi accordi integrativi, il Dirigente che commetta una Violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di "Dirigente" può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "Dirigente", TLS tiene

conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Se la Violazione del Modello e delle relative Procedure determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra lo Studio e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5. Associati

5.1. Violazione del Modello e delle Procedure

Nel caso di Violazione del presente Modello e delle relative Procedure da parte di uno o più Associati di TLS, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (o, in sua vece, altro membro) informerà senza indugio il Comitato di Gestione che potrà valutare gli opportuni provvedimenti da adottare in base ai criteri di cui al precedente paragrafo 3.

Nel caso, invece, di Violazione del presente Modello e delle relative Procedure da parte di uno o più componenti del Comitato di Gestione di TLS, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (o, in sua vece, altro membro) informerà senza indugio gli Associati Fondatori che potranno valutare gli eventuali provvedimenti da adottare in base ai criteri di cui al precedente paragrafo 3.

5.2. Rinvio a giudizio

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più Associati Anziani, Ordinari e/o Giovani di TLS - presunti autori di un reato da cui possa derivare la responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 dello Studio - il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (o, in sua vece, altro membro) comunicherà al Comitato di Gestione la necessità di convocare l'Assemblea degli Associati Fondatori che potrà deliberare in ossequio ai criteri di cui al precedente paragrafo 3, ivi incluse: (i) l'eventuale sospensione dall'Associazione in attesa della definizione del giudizio o (ii) l'eventuale trasferimento a diversa area rispetto a quella ricoperta al momento della commissione del fatto oggetto di indagine.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto, invece, il rinvio a giudizio di uno o più Associati Fondatori e/o Onorari di TLS - presunti autori di un reato da cui possa derivare la responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 dello Studio - il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (o, in sua vece, altro membro) comunicherà al Comitato di Gestione la necessità di convocare l'Assemblea degli Associati Fondatori e Onorari che potrà deliberare in ossequio ai criteri di cui al precedente paragrafo 3, ivi incluse: (i) l'eventuale sospensione dall'Associazione in attesa della definizione del giudizio o (ii) l'eventuale trasferimento a diversa area rispetto a quella ricoperta al momento della commissione del fatto oggetto di indagine.

Infine, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più componenti del Comitato di Gestione di TLS - presunti autori di un reato da cui possa derivare la responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 dello Studio - il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (o, in sua vece, altro membro) informerà senza indugio gli Associati Fondatori che potranno valutare gli eventuali provvedimenti da adottare in base ai criteri di cui al precedente paragrafo 3, ferme restando le previsioni di cui al precedente capoverso relative agli Associati Fondatori.

5.3. Condanna con sentenza passata in giudicato

Nell'ipotesi di condanna con sentenza passata in giudicato di uno o più Associati Anziani, Ordinari e/o Giovani di TLS per la commissione di un reato da cui possa derivare la responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231

del 2001 dello Studio, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (o, in sua vece, altro membro) comunicherà al Comitato di Gestione la necessità di convocare l'Assemblea degli Associati Fondatori che potrà valutare l'eventuale deliberazione della perdita della qualifica di Associato e conseguente esclusione dall'Associazione.

Nell'ipotesi, invece, di condanna con sentenza passata in giudicato di uno o più Associati Fondatori e/o Onorari di TLS per la commissione di un reato da cui possa derivare la responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 dello Studio, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (o, in sua vece, altro membro) comunicherà al Comitato di Gestione la necessità di convocare l'Assemblea degli Associati Fondatori e Onorari che potrà valutare l'eventuale deliberazione della perdita della qualifica di Associato e conseguente esclusione dall'Associazione.

Infine, nell'ipotesi di condanna con sentenza passata in giudicato di uno o più componenti del Comitato di Gestione di TLS per la commissione di un reato da cui possa derivare la responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 dello Studio, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (o, in sua vece, altro membro) informerà senza indugio gli Associati Fondatori che potranno valutare la possibilità di deliberare in merito alla eventuale revoca di uno o più componenti del Comitato di Gestione e conseguente sostituzione, ferme restando le previsioni di cui al precedente capoverso relative agli Associati Fondatori.

6. Terzi: collaboratori e consulenti esterni

Nel caso di Violazione del Modello e/o delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 231 del 2001 da parte dei Terzi, lo Studio, a seconda della gravità della Violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, TLS ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti con i Terzi che prevedono l'impegno da parte di questi ultimi a rispettare le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, nonché le disposizioni contenute nel presente Modello e nelle relative Procedure, pena la risoluzione del contratto e l'eventuale risarcimento del danno.

7. Registro

Lo Studio adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati, salvo diversa decisione del Comitato di Gestione.