



**MODELLO**

**DI**

**ORGANIZZAZIONE**

**GESTIONE E CONTROLLO**

**D. LGS. 231 – 8 giugno 2001**

Il presente aggiornamento del Modello è stato approvato dal

Consiglio di Amministrazione

di

Taffarello S.p.A.

nella seduta tenutasi il

26 marzo 2025

|          | Emessa da  | Approvata da |
|----------|------------|--------------|
| Funzione | CdA        | CdA          |
| Data     | 26/03/2025 | 26/03/2025   |

| N°<br>revisione | Data     | Revisione             |
|-----------------|----------|-----------------------|
| 00              | 06.02.18 | Approvazione          |
| 01              | 17.01.23 | Primo aggiornamento   |
| 02              | 26.03.24 | Secondo aggiornamento |
| 03              | 26.03.25 | Terzo aggiornamento   |

## *Indice*

|                                                                                            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>DEFINIZIONI.....</b>                                                                    | <b>6</b>  |
| <b>PREMESSA .....</b>                                                                      | <b>8</b>  |
| <b>1. IL D. LGS. 231/2001.....</b>                                                         | <b>9</b>  |
| 1.1 CONSIDERAZIONI GENERALI.....                                                           | 9         |
| 1.2 L'EFFICACIA DEL MODELLO E L'APPARATO SANZIONATORIO .....                               | 11        |
| 1.3 OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ .....                                               | 12        |
| 1.4 ESONERO RESPONSABILITÀ DELL'ENTE .....                                                 | 14        |
| 1.5 I C.D. REATI PRESUPPOSTO .....                                                         | 14        |
| <b>2. LE LINEE GUIDA .....</b>                                                             | <b>27</b> |
| <b>3. IL MODELLO .....</b>                                                                 | <b>28</b> |
| 3.1 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO .....                                                       | 28        |
| 3.1.1 Mappatura aziendale delle aree a rischio reato .....                                 | 28        |
| 3.1.2 Identificazione dei processi sensibili .....                                         | 29        |
| 3.1.3 Sistema di controllo – protocolli specifici .....                                    | 29        |
| 3.1.4 Indagine storica.....                                                                | 29        |
| 3.1.5 Redazione del Modello Organizzativo .....                                            | 29        |
| 3.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO .....                                                          | 30        |
| 3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE .....                                    | 30        |
| 3.4 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWING) .....                   | 31        |
| <b>4. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA (ODV).....</b>                                      | <b>32</b> |
| 4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA E REQUISITI. ....                  | 32        |
| 4.2 NOMINA E REVOCA .....                                                                  | 33        |
| 4.3 RAPPORTI TRA DESTINATARI E ORGANISMO DI VIGILANZA.....                                 | 34        |
| 4.4 FLUSSI INFORMATIVI: REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO. | 35        |
| 4.5 REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E         |           |
| INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE .....                                                 | 36        |

|           |                                                                                                        |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.6       | RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....                                                      | 37        |
| 4.7       | CLAUSOLA GENERALE.....                                                                                 | 37        |
| <b>5.</b> | <b>LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>                                   | <b>38</b> |
| <b>6.</b> | <b>SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>                                                                       | <b>39</b> |
| 6.1       | FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....                                                                | 39        |
| 6.2       | MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI.....                                                                | 39        |
| 6.2.1     | <i>Violazioni del Modello .....</i>                                                                    | <i>39</i> |
| 6.2.2     | <i>Le sanzioni .....</i>                                                                               | <i>40</i> |
| 6.3       | MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI PARTNER.....                                                 | 41        |
| 6.4       | MISURE CIRCA WHISTLEBLOWING .....                                                                      | 41        |
| <b>7.</b> | <b>VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO .....</b>                                                    | <b>43</b> |
|           | <b>PARTE SPECIALE .....</b>                                                                            | <b>44</b> |
| A.        | PROCESSO P01: APPROVVIGIONAMENTO PRODOTTI GESTIONE CARATTERISTICA.....                                 | 46        |
| A.1       | <i>Attività: Selezione dei fornitori e gestione dei contratti. Gestione ordini. ....</i>               | <i>46</i> |
| B.        | PROCESSO P02: ACQUISTO DI SERVIZI, UTENZE, BENI DI CONSUMO, ALTRO.....                                 | 48        |
| B.1       | <i>Attività: Selezione dei fornitori e gestione dei contratti. Gestione ordini. ....</i>               | <i>48</i> |
| C.        | PROCESSO P03: GESTIONE SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO .....                                                | 50        |
| C.1       | <i>Attività: Sistema di prevenzione e protezione per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro ..</i> | <i>50</i> |
| D.        | PROCESSO P04: GESTIONE SISTEMI INFORMATICI E DELLE RETI.....                                           | 51        |
| D.1       | <i>Attività: Gestione sistemi informatici e delle reti .....</i>                                       | <i>51</i> |
| E.        | PROCESSO P05: GESTIONE AMMINISTRATIVO-CONTABILE .....                                                  | 52        |
| E.1       | <i>Attività: Gestione adempimenti fiscali e tributari .....</i>                                        | <i>52</i> |
| E.2       | <i>Attività: Tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle comunicazioni sociali .....</i>  | <i>54</i> |
| F.        | PROCESSO P06: GESTIONE FINANZIARIA E TESORERIA .....                                                   | 56        |
| F.1       | <i>Attività: Gestione dei flussi e transazioni finanziarie .....</i>                                   | <i>56</i> |
| F.2       | <i>Attività: Gestione rapporti con Istituti di Credito .....</i>                                       | <i>56</i> |
| G.        | PROCESSO P07: GESTIONE DEL PERSONALE .....                                                             | 58        |
| G.1       | <i>Attività: Amministrazione del personale .....</i>                                                   | <i>58</i> |
| G.2       | <i>Attività: Selezione e assunzione delle risorse umane .....</i>                                      | <i>59</i> |

|    |                                                                                                                                                                                                       |           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| H. | PROCESSO P08: GESTIONE SOCIETARIA .....                                                                                                                                                               | 61        |
|    | <i>H.1 Attività: Gestione degli investimenti .....</i>                                                                                                                                                | <i>61</i> |
|    | <i>H.2 Attività: Gestione governance .....</i>                                                                                                                                                        | <i>61</i> |
| I. | PROCESSO P09: GESTIONE RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....                                                                                                                                 | 63        |
|    | <i>I.1 Attività: Gestione dei provvedimenti amministrative e autorizzativi alla P.A. ....</i>                                                                                                         | <i>63</i> |
|    | <i>I.2 Attività: Gestione verifiche ispettive condotte dalla P.A. ....</i>                                                                                                                            | <i>63</i> |
|    | <i>I.3 Attività: partecipazione a "procedure" per l'ottenimento di erogazioni, contributi, crediti</i><br><i>d'imposta o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o comunitari. ....</i> | <i>64</i> |
|    | <i>I.4 Attività: importazione/esportazione merci .....</i>                                                                                                                                            | <i>65</i> |
| J. | PROCESSO P10: GESTIONE ADEMPIMENTI AMBIENTALI.....                                                                                                                                                    | 66        |
|    | <i>J.1 Attività: Gestione e smaltimento rifiuti. ....</i>                                                                                                                                             | <i>66</i> |
| K. | PROCESSO P11: GESTIONE COMMERCIALE .....                                                                                                                                                              | 67        |
|    | <i>K.1 Attività: Acquisizione dei clienti. Contratti di vendita. ....</i>                                                                                                                             | <i>67</i> |
| L. | PROCESSO P12: GESTIONE CONTENZIOSO.....                                                                                                                                                               | 69        |
|    | <i>L.1 Attività: Gestione contenzioso .....</i>                                                                                                                                                       | <i>69</i> |
| M. | PROCESSO P13: GESTIONE OMAGGI, SPESE DI RAPPRESENTANZA E SPONSORIZZAZIONI .....                                                                                                                       | 70        |
|    | <i>M.1 Attività: Gestione omaggi, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni .....</i>                                                                                                                | <i>70</i> |
| 8. | ALLEGATI .....                                                                                                                                                                                        | 71        |

## DEFINIZIONI

**Taffarello S.p.A. o la Società o Taffarello:** è Taffarello S.p.A., corrente in Piazza G.B. Cavarzerani, 8, Carbonera (TV).

**C.C.N.L.:** il contratto collettivo nazionale per i dipendenti applicato da Taffarello S.p.A.

**OdV:** è l'organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

**Consulenti:** si intendono coloro che agiscono in nome e/o per conto di Taffarello S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale (anche a progetto).

**Dipendenti:** tutti i dipendenti di Taffarello S.p.A.

**D. Lgs. 231/2001 o Decreto:** il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

**Linee Guida:** le linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

**Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo indicato nel D. Lgs. 231/2001

**Organi Sociali:** si intendono gli Organi e i soggetti che li compongono cui è statutariamente affidata la gestione, l'amministrazione e il controllo della Società (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale).

**P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

**Partner:** sono le controparti contrattuali di Taffarello S.p.A., siano esse persone fisiche o giuridiche che "cooperino" o collaborino con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili.

**Processi Sensibili:** sono le attività di Taffarello S.p.A. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.

**Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed elencati e descritti nel presente documento.

**Destinatari:** i soggetti cui è rivolto il Modello (quali, per esempio, gli Amministratori, i Componenti del Collegio Sindacale, i Dipendenti, i collaboratori, i consulenti)

**Procedure/Protocolli/Policy:** sono i documenti posti a presidio. Sono in parte contenuti nel Modello e in parte presenti in altre aree aziendali.

## PARTE GENERALE

## PREMESSA

L'Azienda con il presente documento come aggiornato intende non soltanto conformarsi alle novità legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 231/2001, in tema di "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche, ma intende altresì cogliere l'occasione offerta da tale norma per evidenziare, ancora una volta, quali siano le politiche (ed i principi) di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell'etica e del rispetto della legalità.

Taffarello S.p.A. è infatti fortemente convinta della necessità di evidenziare che la commissione di reati è sempre e comunque contro l'interesse della Società, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei Reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse).

Taffarello, nel corso della sua storia ha sempre profuso un notevole impegno e un analitico sforzo tesi a conformare e sviluppare una politica dell'etica, della legalità, del rispetto dei principi generali e delle regole di buon comportamento – come sarà nel seguito precisato – nonché, recentemente, uno sforzo teso al rispetto delle norme indicate nel D. Lgs. 231/2001, coinvolgendo, in tale opera, i propri amministratori, la Direzione Generale, i dipendenti e i collaboratori.

Il presente Modello, richiedendo competenze multidisciplinari, è stato elaborato e predisposto grazie al contributo di soggetti interni alla Società con l'ausilio ed il supporto, soprattutto per disporre di una valutazione indipendente e tecnico – professionale del Modello, di professionalità esterne, ed ha coinvolto, naturalmente, tutte le aree e le funzioni aziendali.

Il presente Modello è composto dalle seguenti sezioni:

- 1) Modello Parte Generale;
- 2) Modello Parte Speciale;
- 3) All. A, Analisi dei Rischi;
- 4) All. B, Risultati Analisi dei Rischi
- 5) Codice Etico

Concorrono al presente Modello le policy, procedure e istruzioni operative aziendali anche del sistema di gestione integrato, certificato da ente terzo, secondo le norme volontarie ISO 14001 e ISO 45001.

## **1. IL D. LGS. 231/2001**

### **1.1 CONSIDERAZIONI GENERALI**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", ha introdotto in Italia la "responsabilità amministrativa" delle società.

Si tratta di una innovazione di notevole rilievo e ciò in quanto fino alla data di entrata in vigore del Decreto non era possibile individuare nell'ordinamento italiano un sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti (rectius delle società) per i reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio degli stessi da parte di amministratori e/o dipendenti.

Questa "riforma" è stata affrontata dal legislatore nazionale nell'ambito della ratifica di alcune convenzioni internazionali quali: la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione del 26 maggio 1997 e, infine, la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione del 17 dicembre 1997.

Il Decreto prevede dunque la responsabilità (e la conseguente "sanzionabilità") delle società in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) nell'interesse o a vantaggio della società stessa, come detto, dagli amministratori o dai dipendenti.

Le società possono, conformemente a quanto previsto nel Decreto nonché al fine di beneficiare dell'esimente ivi prevista, adottare Modelli di Organizzazione, Gestione e controllo idonei a prevenire i Reati.

I soggetti giuridici destinatari delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 sono:

- le società;
- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le associazioni anche prive di personalità giuridica.

L'art. 5 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa autonoma); per esempio gli amministratori, i direttori generali, i responsabili di divisione; in questa categoria vanno comprese le persone che, anche di fatto,

esercitano la gestione ed il controllo dell'ente, per esempio, soci non amministratori e gli amministratori di fatto;

- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel precedente alinea; per esempio, dipendenti con facoltà decisionali, seppur limitate.

La società quindi, secondo il Decreto, non risponde se le persone sopra indicate, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In linea generale, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.

Per questa ragione il Giudice penale, competente a giudicare l'autore del fatto è altresì chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa della società e ad applicare la sanzione conseguente, secondo una tempistica ed una disciplina che risultano "tipiche" del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei Reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

La società, sempre secondo il Decreto, può essere ritenuta responsabile qualora il Reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e quindi con condotte estranee alla politica d'impresa).

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso (rapporto di rappresentanza), quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'ente (società), in considerazione della circostanza che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso (rapporto di subordinazione), quando invece l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La società non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il Reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

In caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso, non decida di procedere nei loro confronti.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia – e come già accennato – una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, di Gestione e di Controllo idonei a prevenire i Reati e di aver nominato un organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e (appunto) di controllo sui modelli.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato anche mediante l'adozione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

Il Modello intende altresì delineare l'attività ed i processi formativi rivolti ai Destinatari indicando, in apposita sezione, la funzione pedagogica della formazione, il suo orientamento e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato) nonché la sua continuità.

## **1.2 L'EFFICACIA DEL MODELLO E L'APPARATO SANZIONATORIO**

L'efficacia del Modello per essere tale deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, la Società crea al proprio interno un Organismo di Vigilanza (e di Controllo) dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifica il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello. Per quanto riguarda invece il sistema sanzionatorio, il legislatore ha previsto, accanto a sanzioni interdittive, l'applicazione all'ente di una sanzione pecuniaria – a struttura bifasica - commisurata per quote.

Pertanto, ed in via esemplificativa, il giudice, in caso di procedimento, determinerà il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegnerà ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali per esempio:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare durante la fase delle indagini.

Come è agevole intuire, le sanzioni interdittive pongono limiti alla capacità di agire sul mercato e sono quindi destinate ad incidere in modo significativo sulla capacità di profitto delle società (è la c.d. funzione "general-preventiva").

Proprio per questa ragione le sanzioni interdittive possiedono una maggiore efficacia deterrente rispetto alle sanzioni pecuniarie.

Per quanto riguarda l'efficacia temporale di tali sanzioni, il Decreto distingue tra sanzioni interdittive temporanee e sanzioni interdittive definitive.

Il Decreto traccia le linee guida attraverso le quali i giudici determinano, in concreto, la sanzione da irrogare:

- la gravità del fatto (oggettiva e soggettiva; grado di responsabilità dell'ente);
- le condizioni economiche della società;
- l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il sistema sanzionatorio così previsto dal D. Lgs. 231/2001 si completa infine con l'applicazione della confisca e la pubblicazione della relativa sentenza.

Infine, è utile segnalare che, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, ha altresì la facoltà di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività della società per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva applicata.

### **1.3 OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ**

La Società con l'adozione del Modello si pone l'obiettivo di dotarsi e di adeguare il complesso dei principi di comportamento e di condotta già esistenti nonché di aggiornare e, ove necessario, costituire procedure e protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri,

nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal D. Lgs. 231/2001, sia in fase di prevenzione dei Reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

In particolare la Società, con l'adozione del Modello, intende comunicare e ricordare ai Destinatari, come peraltro già indicato nelle premesse, il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio.

Il Modello pertanto integra gli strumenti organizzativi e di controllo già operanti quali, oltre al Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori Delegati, il Collegio Sindacale e i singoli responsabili di funzione:

- ✓ il Codice Etico distribuito ai dipendenti e comunque presso i locali della Società;
- ✓ le procedure interne: si tratta di procedure interne in cui vengono indicati i dettami che devono animare determinate attività/processi ovvero le indicazioni da seguire nel caso si trattino determinate materie; le procedure interne sono costantemente aggiornate e messe a disposizione dei Dipendenti;
- ✓ l'analisi dei rischi di commissione di reati presupposto periodicamente aggiornata;
- ✓ il sistema dei controlli interni esistente: si tratta di una serie di organi quali, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'ODV. In questo modo la Società intende predisporre una sorta di "griglia capillare di garanti" che, collocati nelle diverse fasi dei processi decisionali, possano garantire una adeguata protezione ai beni giuridici tutelati dalle norme;
- ✓ il sistema di controllo contabile: seppur con compiti e funzioni non strettamente inerenti il Modello, la Società è sottoposta al controllo del Collegio Sindacale;
- ✓ l'attività formativa continua: si tratta di una vera e propria attività di informazione e formazione continua inerente le procedure interne periodicamente svolta tramite il c.d. affiancamento tra dipendenti neo assunti e responsabili di funzione;
- ✓ il Documento di Valutazione dei Rischi ex D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza): si tratta del documento di valutazione dei rischi, delle procedure, delle regole sulla sicurezza, del piano di emergenza, della relativa attività formativa, in una parola, di tutti quei documenti inerenti la sicurezza dei lavoratori di cui al decreto citato;
- ✓ il sistema dei poteri: si tratta dell'insieme dei poteri necessari al funzionamento aziendale che vanno dal Consiglio di Amministrazione ai Responsabili Area Operation e Commerciale.

## 1.4 ESONERO RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

In sintesi, il Decreto prevede che la società non risponda dei Reati:

- nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire i Reati;
- se è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione: il c.d. organismo di vigilanza (il collegio sindacale sarà uno degli interlocutori istituzionali di tale organismo, per le evidenti affinità professionali e per i relativi compiti);
- se le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

## 1.5 I C.D. REATI PRESUPPOSTO

*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto):*

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986).

*Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto):*

- Contraffazione o alterazione di documenti informatici (art. 491-bis c.p.);

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire, interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Estorsione (art. 629, comma 3 c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art.1, comma 11, D.L. n.105/2019).

***Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):***

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973);

- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), num. 5), c.p.p.).

*Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 del Decreto):*

- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio e circostanze aggravanti (artt. 319 e 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione dei membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto):*

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

*Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1 del Decreto):*

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

***Reati societari (art. 25-ter del Decreto):***

- False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. n. 19/2023).

***Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater):***

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270-bis e 270-bis 1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies 1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies 2 c.p.);

- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primi e secondo [articolo 241 e ss. e articolo 276 e ss.] (articolo 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento o distruzione di un aereo (art. 1 L. n.342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 L. n.342/1976);
- Sanzioni per impossessamento di una nave o di una installazione fissa (art. 3 L. n.422/1989);
- Casi di non punibilità (art. 5 D. Lgs. n.625/1979);
- Finanziamento al terrorismo (art. 2 Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, New York, Dicembre 1999).

***Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 del Decreto):***

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);

***Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto):***

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p. commi 1 e 2);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);

- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

***Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto):***

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n.58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 e art. 187-ter TUF).

***Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF):***

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n.596/2014)
- Divieto di manipolazione di mercato (art. 15 Reg. UE n.596/2014).

***Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto):***

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.).

***Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché antiriciclaggio (art. 25-octies del Decreto):***

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1. c.p.).

***Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 del Decreto)***

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);

- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.);
- Altre fattispecie (art. 25-octies.1, comma 2, D. Lgs. n.231/2001).

***Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto):***

- Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso la rete telematica (art. 171, L. 633/1941);
- Reati in materia di software e banche dati (art. 171-bis L. 633/1941);
- Reati riguardanti opere dell'ingegno destinate a circuiti radiotelevisivi e cinematografici oppure opere dell'ingegno letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171-ter L. 633/1941);
- Violazioni nei confronti della SIAE (art. 171-septies L. 633/1941);
- Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-octies L. 633/1941).

***Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto):***

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

***Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto):***

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);

- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 commi 2, 5, 11, 13, D.lgs. 152/06);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1a), 3, 5, 6, D.lgs. 152/06);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 commi 1, 2, D.lgs. 152/06);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4, D.lgs. 152/06);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1, D.lgs. 152/06);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- Violazione del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, D.lgs. 152/06);
- Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279 D.lgs. 152/06);
- Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1, 2, 3-bis e 6, L. 150/92);
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive per lo strato di ozono (art. 3, D.lgs. 549/93);
- Inquinamento doloso (art. 8, D.lgs. 202/07);
- Inquinamento colposo (art. 9, D.lgs. 202/07).

***Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto):***

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12, D. Lgs. 286/98);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. Lgs. 286/98).

***Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto):***

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 640-bis c.p.).

*Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto):*

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, Legge 13 dicembre 1989, n.401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, Legge 13 dicembre 1989, n.401);

*Reati Tributari (art. 25-quinquesdecies del Decreto):*

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4, D.lgs. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5, D.lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.lgs. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-quater, D.lgs. 74/2000)1;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. 74/2000).

*Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto):*

- Diritti doganali e diritti di confine (art. 27, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84, D. Lgs. n. 141/2024);

- Circostanze aggravanti del diritto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85, D. Lgs. n. 141/2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86, D. Lgs. n. 141/2024);
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87, D. Lgs. n. 141/2024);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88, D. Lgs. n. 141/2024);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40, D. Lgs. n. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis, D. Lgs. n. 504/1995);
- Fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche (art. 41, D. Lgs. n. 504/1995);
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche (art. 42, D. Lgs. n. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43, D. Lgs. n. 504/1995);
- Circostanze aggravanti (art. 45, D. Lgs. n. 504/1995);
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46, D. Lgs. n. 504/1995).

***Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto):***

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto):*

- Riciclaggio di beni culturali (art.518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L. n.9/2019)  
[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]:*

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Adulterazione o contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

*Reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006):*

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D. Lgs. n. 141/2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/90);

- Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 286/1998).

***Reati in materia di mercati delle cripto-attività (art. 34 D. Lgs. 129/2024):***

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 Reg. UE 2023/1114);
- Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 Reg. UE 2023/1114);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 Reg. UE 2023/1114).

## **2. LE LINEE GUIDA**

Come già detto, il Decreto prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

I principi cui possono ispirarsi questi modelli possono essere rinvenuti nel codice di comportamento (Linee Guida) predisposto da Confindustria il 7 marzo 2002, e successivi aggiornamenti.

### 3. IL MODELLO

#### 3.1 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La redazione del Modello (aggiornamento) è stata preceduta, come detto, da una serie di attività preparatorie e preliminari suddivise in differenti fasi e dirette allo studio approfondito della Società al fine di pervenire alla realizzazione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi di Reato che, nonostante sia un sistema in “itinerare”, è in linea con le disposizioni del Decreto.

Queste attività hanno comportato, oltre all’analisi dei documenti societari (visura, manuali, procedure, organigramma, ecc.) e all’esame della normativa vigente nel settore, lo svolgimento di interviste e colloqui con il Management delle varie unità e funzioni aziendali, allo scopo di individuare e censire i contatti, i comportamenti ed i processi suscettibili di (potenzialmente) risolversi nei Reati.

Sebbene l’adozione del Modello costituisca una mera “facoltà” dell’ente e non un obbligo, Taffarello, esprimendo in tal senso la propria politica aziendale improntata a profonda serietà e volontà di rispettare le norme di legge vigenti, ha deciso di procedere con la predisposizione ed adozione dello stesso in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un’opportunità per migliorare ed integrare la propria “corporate governante” all’interno di un percorso di innovazione, di “sensibilizzazione” e di trasparenza dalla stessa Società già intrapreso, all’atto della sua costituzione.

Si descrivono qui di seguito, brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del Modello.

##### 3.1.1 Mappatura aziendale delle aree a rischio reato

La redazione ed implementazione di un modello di prevenzione è strettamente legata ad una corretta ed efficace (previa) mappatura dei rischi-reato. Si tratta di una fase c.d. cognitivo rappresentativa, deputata alla percezione del rischio e dalla valutazione della sua intensità.

La Società è dunque chiamata ad effettuare un’indagine dei fattori di rischio e degli elementi di criticità tipici del suo agire, considerando la complessità aziendale, la frammentazione delle competenze, la polverizzazione dei processi decisionali e la c.d. procedimentalizzazione dell’attività.

In questa fase assumono un ruolo importante l’analisi dei flussi informativi aziendali (le comunicazioni) e dei flussi decisionali, nonché la politica attuata dalla Società (intesa sia come concreta distribuzione del potere che come analisi dei rapporti di forza esistenti tra le diverse unità).

Il fine di questa fase è l'analisi del contesto aziendale, per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la (potenziale) possibilità di commissione dei Reati.

### 3.1.2 Identificazione dei processi sensibili

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata, come già anticipato, attraverso il previo esame della documentazione aziendale nonché attraverso una serie di interviste con i soggetti "chiave" nell'ambito della struttura aziendale, proprio al fine di individuare i Processi Sensibili e i sistemi e/o le procedure di controllo già in atto con riferimento ai medesimi.

Questa analisi ha tenuto in debita considerazione tutte le attività che prevedano, anche in astratto, un contatto ovvero una interazione tra talune risorse aziendali e, per esempio, soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio, nonché, come già detto, considerando le attività che possano influire sulla commissione dei reati societari ovvero, più in generale, dei Reati.

### 3.1.3 Sistema di controllo – protocolli specifici

Sulla base dei Processi Sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio reato; si sono quindi individuate le azioni atte a migliorare o integrare o redigere le procedure interne ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello "specifico".

### 3.1.4 Indagine storica

Questa fase si pone il fine di esaminare la storia (ed i "precedenti") della Società e verificare l'esistenza di eventuali inclinazioni o propensioni alla illegalità.

### 3.1.5 Redazione del Modello Organizzativo

Il Modello, come detto, è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001 e dall'analisi dei rischi.

### 3.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO

L'adozione, l'efficace praticabile e funzionale attuazione del Modello non solo consente a Taffarello di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto e, comunque, di "disinnescare" le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d'impresa, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua "corporate governance", limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello, quindi, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo (sia preventivo che "ex post") che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione, ricordiamo, è fortemente condannata e contraria agli interessi di Taffarello, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio o un interesse), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Taffarello di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è quindi quella di sviluppare la consapevolezza e la sensibilità nei Destinatari che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la stessa Società.

### 3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

La Società ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione – come indicato in epigrafe - e con la medesima delibera ha altresì istituito e nominato il proprio Organismo di Vigilanza (OdV).

Le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello e dei documenti connessi, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza (OdV), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Taffarello S.p.A.

### **3.4 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWING)**

La Società rispetta quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” determinandone il processo e le relative garanzie di tutela del segnalante e di riservatezza per mezzo di una apposita procedura. Tale procedura concorre al presente Modello Organizzativo.

La gestione delle segnalazioni è effettuata garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante e delle persone coinvolte, e del contenuto della segnalazione, protette mediante misure di sicurezza idonee a garantire la massima segretezza, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali. Vengono inoltre adottate particolari cautele per evitare l’indebita circolazione, sia interna sia esterna, di informazioni personali verso soggetti non autorizzati al trattamento dei dati.

## **4. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA (ODV)**

### **4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA E REQUISITI.**

L'OdV può essere a composizione monocratica o collegiale. È costituito da soggetto/i con adeguate conoscenze specifiche e tecniche in ambito di sistemi di gestione aziendale, legale e societario.

L'OdV ha compiti di "controllo" diversi da quelli svolti dagli altri organi aziendali esistenti (CdA, Collegio Sindacale). L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Nel dettaglio, le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- ✓ presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione oppure, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- ✓ follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

E' garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad essa attribuite, la necessaria autonomia ed indipendenza dell'OdV.

In caso di temporaneo impedimento dell'OdV di durata superiore a quattro mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente.

Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

Il compito di vigilanza si esplica, in via generale, nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione: l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello.

Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

Nell'esecuzione di tali operazioni dovrà tenere costantemente informato e collaborare con il responsabile della funzione interessata; nella verifica dell'efficacia e nell'adeguamento costante del Modello l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili delle funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati ivi indicati.

In particolare sono previste:

- ✓ verifiche su singoli atti: periodicamente procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;
- ✓ periodicamente procederà ad una verifica dell'efficacia degli strumenti organizzativi, anche attraverso:
  - un riesame delle situazioni analizzate;
  - una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale;
  - le richieste o segnalazioni pervenute.

L'OdV, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

## 4.2 NOMINA E REVOCA

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- I la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

ovvero

II la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;

ovvero

III l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV ad interim.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza (concreta e pratica) di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, Dipendente e/o componente degli Organi Sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4.3 RAPPORTI TRA DESTINATARI E ORGANISMO DI VIGILANZA**

Nell'ambito della descritta autonomia ed indipendenza e in ragione di tali peculiari caratteristiche, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione di Taffarello e il Collegio Sindacale, in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello o con riferimento a specifiche e significative situazioni.

I Destinatari devono attenersi alle disposizioni previste nel Modello relative alle informazioni e comunicazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello i destinatari devono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti opportuni, anche tramite l'indirizzo e-mail appositamente creato.

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse, a cura delle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nel Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali Reati.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura societaria di Taffarello S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

#### **4.4 FLUSSI INFORMATIVI: REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO.**

L'Organismo di Vigilanza informa in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici, comunicando l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- I. periodico, nei confronti del Consiglio di Amministrazione;
- II. periodico, nei confronti del Collegio Sindacale;
- III. e, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, in ogni tempo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Si prevede, inoltre, quanto segue:

- a) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, ferma restando l'azione di responsabilità ex artt. 2393 e ss. del codice civile, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, modulati a seconda della gravità delle infrazioni compiute e sino all'applicazione della sanzione culmine rappresentata dalla destituzione della carica. In questo modo anche le (eventuali) modeste violazioni del Modello da parte degli amministratori saranno sanzionate adeguatamente, evitando il consolidamento di pratiche devianti.
- b) Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i sindaci e il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

#### **4.5 REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Taffarello S.p.A. ai sensi del Decreto, o comunque, in relazione a notizie rilevanti ed inerenti la vita della Società, le consumazioni dei Reati, ecc...

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun responsabile eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- devono essere trasmesse all'OdV dal Datore di Lavoro (ex D. Lgs. 81/2008) e/o responsabile del sistema di gestione per la sicurezza tutte le segnalazioni ritenute opportune ai fini del Decreto: a titolo esemplificativo e non esaustivo, comunicazioni relative a modifiche nella struttura del Documento di Valutazione dei Rischi; attività di verifica e controllo in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro; agli infortuni, ecc.;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere e gli eventuali provvedimenti conseguenti possono essere definiti e applicati dalla Società in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Società rispetta quanto previsto dalla legge 30 novembre 2017, n° 179 determinandone il processo, le garanzie di riservatezza del segnalante e il sistema di sanzioni per mezzo di una apposita procedura aziendale.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### **4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

Ogni informazione, segnalazione e report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce, con apposita disposizione interna, criteri e condizioni di accesso al database.

#### **4.7 CLAUSOLA GENERALE**

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la "calendarizzazione" della sua attività, la "verbalizzazione" delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell'OdV, nel rispetto di quanto previsto nel Modello.

## **5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

È data divulgazione dei principi contenuti nel Modello.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la comunicazione e la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

I principi e i contenuti del Modello sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione; i Destinatari sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche (p.e. e-learning).

Il Modello e la sua relativa adozione saranno infine portati a conoscenza – anche tramite formali comunicazioni - di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione d'affari.

In particolare, la Società ritiene, come detto, importante l'attività formativa, le varie procedure e linee guida esistenti, siano esse relative alle associazioni di categoria, ovvero interne alla Società; per tale ragione, Taffarello e l'OdV, con l'ausilio della direzione del personale (funzione preposta) e, se del caso, attraverso consulenti esterni, provvederà ad effettuare la programmazione dell'attività formativa.

L'attività formativa dovrà essere orientata distinguendosi a seconda del Reato e del soggetto coinvolto (soggetti apicali, responsabili di funzione, soggetti sottoposti all'altrui direzione, ecc.).

L'attività formativa potrà essere svolta sia singolarmente che in gruppi ma la partecipazione dei Dipendenti a tali corsi sarà da considerarsi obbligatoria.

La decisione in merito alla frequenza con cui tale attività sarà svolta è riservata a Taffarello.

L'attività formativa è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi presenti, ovvero, in caso di e-learning, attraverso appositi sistemi di rilevamento della partecipazione all'attività formativa.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Le violazioni delle norme del codice di condotta nonché di quanto previsto nel presente Modello (inteso nella sua totalità e quindi nella sua parte generale e nelle singole parti speciali) ledono il rapporto di fiducia instaurato dai Destinatari con la Società e, conseguentemente, comportano le azioni disciplinari nel seguito indicate, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

### **6.2 MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI**

#### **6.2.1 Violazioni del Modello**

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

- b) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- c) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- d) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile delle Risorse Umane (o responsabile preposto), rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

#### 6.2.2 Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

- 1. richiamo verbale;
- 2. ammonizione scritta;
- 3. multa;

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
5. licenziamento disciplinare per giusta causa.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

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 del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

L'estratto del CCNL relativo al sistema sanzionatorio sopra indicato è affisso sulle bacheche aziendali.

### **6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI PARTNER**

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

### **6.4 MISURE CIRCA WHISTLEBLOWING**

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante compresi tutti gli atti discriminatori adottati dalla Società nei confronti del segnalante medesimo. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione. È a carico della Società in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, dimostrare la legittimità dei provvedimenti adottati. Qualora il segnalante sia un dipendente della Società che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC tramite l'apposita procedura di Whistleblowing presente sul suo sito istituzionale.

## **7. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO**

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello, lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello a prevenire la commissione dei Reati, anche coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti/contatti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione ai Processi Sensibili.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, Destinatari e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.