

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Parte Generale



mediterranean
LOGISTICS SOLUTIONS

Revisione:	0	1	Modifiche rispetto alla precedente versione
Data emissione:	05/05/2020	05/04/2022	Recepimento dei nuovi reati introdotti nel D. Lgs. 231/2001 al 31/10/2021
Approvato dal Consiglio di Amministrazione:	14/05/2020	08/04/2022	
Data revisione:	31/03/2024		Recepimento PDR 125/2022

INDICE

PARTE GENERALE.....	4
0. PREMESSA	4
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	4
1.1 I reati previsti dal Decreto	4
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto	14
1.3 Condizione esimente	15
1.4 Il c.d. “whistleblowing”	15
1.5 Profili giurisprudenziali	16
2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	19
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TARROS S.P.A. 20	
3.1 La mission di TARROS S.p.A.	20
3.2 Principi di adozione del Modello	21
3.3 Destinatari del Modello	22
3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto.....	22
3.5 I lavori preparatori alla stesura del modello.....	22
3.6 Adozione e diffusione del Modello	24
3.7 Profili di rischio di TARROS S.p.A.	25
4. CODICE ETICO	25
4.1. Premessa.....	25
4.2. Scopo e applicazione.....	26
4.3. Principi generali che regolano l’attività della Società	26
4.4. Principi e norme di comportamento.....	29
4.5. POLICY ANTICORRUZIONE Interazione con Funzionari Pubblici e Soggetti del settore Pri- vato.....	36
4.6 Whistleblowing.....	40
4.7. Istituzione e obblighi di comunicazione all’Organismo di Vigilanza e dall’Organismo di Vigi- lanza	41
4.8. Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico	42

5.	MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO	43
6.	SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	44
7.	PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE	45
8.	CONTROLLO DI GESTIONE	46
9.	SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL'AMBIENTE	46
10.	COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE	49
11.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	50
11.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	50
11.2	Revoca, rinuncia e dimissioni dell'ODV	51
11.3	Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (O.d.V.)	52
11.4	Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.....	54
12.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	54
12.1	Flussi informativi nei confronti dell'OdV	54
12.2	Obblighi di informazione	54
12.3	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	55
12.4	Modalità delle segnalazioni	56
13.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	56
13.1	Principi generali.....	56
13.2	Whistleblowing.....	57
13.3	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	57
13.4	Misure nei confronti dei Dirigenti	59
13.5	Misure nei confronti degli Amministratori	60
13.6	Misure nei confronti dei collaboratori e partners.....	60
13.7	Misure nei confronti dei membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione ...	61
13.8	Misure nei confronti del Revisore	61
13.9	Informativa all'Organismo di Vigilanza.....	62
14.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	90
	ALLEGATI	91

➤ Allegato 1: Organigramma

➤ Allegato 2: Modulo per la segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing)

PARTE GENERALE

0. PREMESSA

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo (di seguito "il Modello") adottato dalla società TARROS S.p.A. (di seguito anche "la Società") ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche "il Decreto").

Con il Modello, TARROS S.p.A. ha inteso attuare i principi di corretta gestione così come affermati dal Decreto.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano.

Il Legislatore, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui "societas delinquere non potest", introducendo, a carico delle società, un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da:

- a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei cd. soggetti in posizione apicale);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i cd. soggetti in posizione subordinata).

1.1 I reati previsti dal Decreto

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti ai sensi del Decreto:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 24 del Decreto [articolo modificato dalla L. 161/2017, dalla Legge 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [Articolo modificato dalla Legge 3/2019]
- truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati di cui all'art. 24 bis del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
 - 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.)
 - Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.)
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
 - Frode informatica del certificatore 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. 21 settembre 2019, n. 105)
- Delitti di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- 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. 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 escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio di cui all'art. 25 del Decreto [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
 - Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
 - 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, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di 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.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
 - Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
 - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art.25-bis del Decreto [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
 - 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 di cui all'art. 25-bis.1 del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
 - 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 di cui all'art. 25-ter del Decreto [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)

- Indebita restituzione di 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 società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- 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.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- 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, comma 1 e 2, c.c.)
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali di cui all'art. 25-quater del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
 - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, 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 a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 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 e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25-quater.1 del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)
- Delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
 - 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.)
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
 - 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.)
- Reati di abuso di mercato di cui all'art. 25-sexies del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018]
 - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies del Decreto [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Ricettazione (art. 648 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 violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-novies del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
 - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
 - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25-decies del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- Reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del Decreto [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
 - 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.)
 - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
 - 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 (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
 - Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
 - False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
 - Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
 - Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-duodecies del Decreto [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
- Razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-terdecies del Decreto [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
 - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-quaterdecies del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
 - Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
- Reati Tributari di cui all'art. 25-quinquesdecies del Decreto [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
 - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
 - Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Contrabbando di cui all'art. 25-sexiesdecies del Decreto [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
 - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)

- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato di cui all'art. 12 della Legge n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
 - Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (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 denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
- Reati transnazionali di cui alla Legge n. 146/2006 [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
 - 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 (art. 416-bis c.p.)

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, la Società potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

Le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie: si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37;
- b) sanzioni interdittive: sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati quali:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale;

- c) confisca; la confisca materiale del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna;
- d) pubblicazione della sentenza: è una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'entità della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

La società è ritenuta responsabile dei reati sopra individuati anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3 Condizione esimente

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto.

In particolare, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

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

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.
- b) un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

1.4. Il c.d. "whistleblowing"

La legge sul whistleblowing, approvata dal Parlamento il 15 novembre 2017, amplia al settore privato la tutela del dipendente/collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di cui sia venuto a conoscenza per ragioni d'ufficio.

Tale nuova legge è intervenuta sul Decreto, modificando l'art. 6, prevedendo in tal modo nuovi requisiti di idoneità del Modello.

In particolare, la nuova disciplina prevede che:

- la segnalazione potrà essere effettuata dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti (come definiti ex art. 5, comma 1, Decreto);

- la segnalazione deve essere una segnalazione circostanziata di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordi, o di violazioni del Modello;
- i segnalanti devono avere a disposizione uno o più canali per effettuare le segnalazioni (di cui almeno uno alternativo idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche), che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente e che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- i Modelli devono prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- all'interno del sistema sanzionatorio adottato ai sensi del comma 2, lettera a), del Decreto, dovranno essere previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.5. Profili giurisprudenziali

Necessaria attuazione in concreto del Modello e sua "dinamicità": assenza di una valenza esclusivamente giuridico-formale del Modello.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente ha evidenziato come sia indispensabile verificare se il Modello fosse in concreto idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi ex art. 6 lett. a D.Lgs 231/2001 e se lo stesso sia stato efficacemente attuato.

Si è già rilevato come i modelli di cui all'art. 6 debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) il Modello – in quanto strumento organizzativo della vita dell'ente - deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e per la sua dinamicità; esso deve scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico-formale.

Come osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231/01 "requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività

rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità".

La rilevanza di un idoneo Modello è estrema; il Modello infatti:

- è criterio di esclusione della responsabilità dell'ente ex art. 6 I comma ed ex art. 7;
- è criterio di riduzione della sanzione pecuniaria ex art. 12;
- consente, in presenza di altre condizioni normativamente previste, la non applicazione di sanzioni interdittive ex art. 17;
- consente la sospensione della misura cautelare interdittiva emessa nei confronti dell'ente ex art. 49.

Il Modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del Modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Proprio con riferimento all'idoneità del Modello, la Suprema Corte, con sentenza n. 1258 del 19 luglio 2012, ha confermato la pronuncia con cui il Tribunale di Vado Ligure aveva ritenuto non idoneo ad evitare la reiterazione del reato il modello adottato ex post da una società accusata di corruzione per aver elargito somme di denaro, a titolo di sponsorizzazione, ad una società sportiva.

La Cassazione Penale ha evidenziato che 1) pur prevedendo il modello limiti ad erogazione di denaro in favore di terzi non conteneva un'adeguata previsione di limiti soggettivi per i beneficiari delle erogazioni a titolo di sponsorizzazione né prevedeva alcun dovere in capo all'organo di vigilanza, 2) non si rilevava nel modello maggiore possibilità di sorveglianza da parte degli organi societari, in quanto era solo eventuale la previsione che l'Odv potesse essere un professionista esterno, con possibilità che esso fosse un dipendente della società con il conseguente rischio che l'Odv stesso potesse essere condizionato.

In definitiva attraverso l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi l'ente deve eliminare – come stabilito dall'art. 17 – quelle carenze organizzative che hanno o determinato o possono determinare la commissione della "fattispecie di reato".

Il Modello deve dunque prevedere, in concreto ed in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La Corte d'Appello di Milano, confermando la sentenza del 17 novembre 2011 del Tribunale di Milano, ha, con sentenza n. 1284 del 21 marzo 2012, assolto l'ente imputato ex d.lgs. n. 231/01 dall'accusa di aggio (art. 25 ter co. 1 lett. a, r), reato commesso dal presidente del consiglio di amministrazione e dall'amministratore delegato della società. La Corte ha infatti giudicato adeguato il modello di

organizzazione e gestione adottato dell'ente, in quanto rispondente ai requisiti di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231/01, individuando nella condotta dei soggetti apicali - che non avevano rispettato il complesso sistema di elaborazione delle comunicazioni rivolte al mercato, previsto dalle procedure interne al fine di scongiurare il rischio specifico di commissione del reato di cui all'art. 2637 c.c. - un'elusione fraudolenta del medesimo modello. Il modello prevedeva infatti:

- a) un sistema di controllo interno coerente con i principi del codice di autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. e costruito attraverso una puntuale individuazione delle aree a rischio;
- b) un organo di vigilanza regolato in conformità con le linee guida emesse da Confindustria - posizione ricoperta, nel caso in questione, dal responsabile della Funzione internal auditing, il quale rispondeva direttamente al presidente del consiglio di amministrazione;
- c) procedure atte a regolamentare i flussi informativi verso l'organismo di vigilanza, con la previsione di specifici obblighi di informazione;
- d) un sistema sanzionatorio calibrato sulla violazione delle regole previste dal modello di organizzazione;
- e) controlli annuali volti a vagliare la validità delle procedure di controllo e protocolli diretti ad assicurare l'adeguata formazione del personale.

Accertate l'esistenza di un modello adeguato e l'avvenuta elusione fraudolenta del sistema di regole approntato dalla società, la Corte ha ritenuto integrata l'esimente prevista all'art. 6 del decreto legislativo, posto che "il comportamento fraudolento non può essere impedito da nessun modello organizzativo [e] nemmeno dal più diligente organismo di vigilanza".

Deve, in ogni caso, sottolinearsi come le scelte organizzative dell'impresa siano proprie dell'imprenditore.

Il D.Lgs. 231/2001 non può dunque essere interpretato nel senso di una intromissione giudiziaria nelle scelte organizzative dell'impresa ma nel senso di una necessaria verifica di compatibilità di queste scelte con i criteri di cui al D.Lgs. 231/2001.

Ciò che il decreto richiede è che l'imprenditore adotti modelli di organizzazione idonei a ridurre il rischio che si verifichino, nella vita dell'impresa, reati della specie di quello in ipotesi verificatosi (art. 6 D.Lgs. 231/2001).

È altresì necessaria un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati.

Questa analisi deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

In questa analisi dovrà necessariamente tenersi conto della storia dell'ente - cioè delle sue vicende, anche giudiziarie, passate - e delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore.

L'analisi della storia dell'ente e della realtà aziendale è imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell'ambito dell'impresa e le loro modalità di commissione.

Questa analisi consente di individuare – sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti della vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati.

Solo una analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

La giurisprudenza ha sottolineato la assoluta necessità di porre particolare attenzione, nella formazione dei modelli organizzativi, alla storia dell'ente affermando che quando il rischio (di commissione di illeciti) si è concretizzato e manifestato in un'elevata probabilità di avvenuta commissione dell'illecito da parte della società, i modelli organizzativi predisposti dall'ente dovranno necessariamente risultare maggiormente incisivi in termini di efficacia dissuasiva e dovranno valutare in concreto le carenze dell'apparato organizzativo e operativo dell'ente che hanno favorito la perpetrazione dell'illecito.

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In forza di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e, da ultimo, nel luglio 2014.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

Dette Linee Guida, suggeriscono tra l'altro:

- a) l'individuazione delle aree di rischio onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- b) la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo sono così individuate:
 - Codice Etico
 - Sistema organizzativo
 - Procedure manuali ed informatiche
 - Poteri autorizzativi di firma
 - Sistemi di controllo di gestione
 - Comunicazione al personale e sua formazione

- c) obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- d) un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Le Linee Guida di Confindustria, così come aggiornate nel marzo 2014 (ed approvate dal Ministero della Giustizia il 21 Luglio 2014), adeguano il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano:

- il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto;
- il sistema sanzionatorio e i relativi meccanismi;
- l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione;
- il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso case study, è stata anch'essa oggetto di rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TARROS S.P.A.

3.1 La mission di TARROS S.p.A.

Tarros S.p.A. offre servizi di diversa natura, tra i quali di primaria importanza è il trasporto in genere di merci.

A tal scopo la Società può, tra l'altro:

- effettuare operazioni di raccolta, consegna, distribuzione, custodia e deposito di merci;
- svolgere attività di spedizioniere ed agente marittimo,
- acquistare, vendere, assumere e dare in affitto beni immobili (ivi compresi terreni, magazzini, caseggiati) e mobili (quali contenitori), anche registrati (quali mezzi di trasporto, ivi comprese navi),
- progettare, edificare, costruire e gestire i beni di cui al punto che precede, nonché provvedere alla riparazione e manutenzione degli stessi.

Oltre ad operare nel campo dei servizi di trasporto di merci, Tarros S.p.A. presta la propria consulenza ed assistenza, nonché effettua formazione ed informazione a diverse realtà operanti nel porto della Spezia.

Per il raggiungimento della propria mission, la Società può, tra l'altro:

- compiere operazioni industriali, commerciali e finanziarie;
- assumere direttamente o indirettamente interessenze, quote e partecipazioni in altre società, anche estere, aventi oggetto analogo, affine, connesso o complementare al proprio;
- svolgere servizi per le società partecipate e consociate.

TARROS S.p.A. opera nel rispetto di procedure che garantiscono un'elevata qualità del servizio, la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, e una gestione ambientale corretta e responsabile, tale da assicurare e garantire l'efficacia del proprio lavoro e la conformità e la rispondenza alle specifiche normative del settore.

La Società è in possesso della certificazione volontaria "UNI EN ISO 14001", nonché del riconoscimento del sistema gestionale della sicurezza secondo la norma tecnica "UNI EN ISO 45001".

Nel maggio del 2015, TARROS S.p.A. ha ricevuto, a seguito delle verifiche e degli audit condotti dall'Agenzia delle Dogane, la certificazione comunitaria IT AEOF 150989, in qualità di Operatore Economico Autorizzato, Semplificazioni Doganali e Sicurezza.

3.2 Principi di adozione del Modello

Attraverso l'adozione del Modello TARROS S.p.A. ha inteso:

- i. adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- ii. verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- iii. informare tutto il personale della portata normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere su TARROS S.p.A. nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- iv. rendere noto a tutto il personale che si condanna ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui TARROS S.p.A. si ispira;
- v. informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- vi. informare i propri consulenti, fornitori o collaboratori e partner commerciali che si condanna ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui TARROS S.p.A. si ispira;
- vii. informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili a TARROS S.p.A. nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- viii. compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

3.3 Destinatari del Modello

Ai sensi del Decreto, TARROS S.p.A. può essere ritenuta responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione, nonché da tutti i lavoratori sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti.

TARROS S.p.A. richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti, dei principi etici e sociali, nonché del Modello, attraverso la presa visione del proprio codice etico e del Modello e tramite la previsione di un'apposita clausola contrattuale che prevede l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente a quanto sopra, nonché a prevedere, in caso di violazione, l'adozione dei relativi provvedimenti da parte di TARROS S.p.A..

3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 123/2007 e del D.Lgs. n. 231/2001 per procedere alla stesura del Modello in essere, è stato formato un Gruppo di Lavoro costituito dalle risorse aziendali e da consulenti esterni, affinché venissero svolte le attività necessarie al fine di addivenire ad un corretto Modello, previa analisi della propria organizzazione ed attività con particolare riguardo ai settori dei rapporti con la pubblica amministrazione, delle attività informatiche, di quelle amministrative e societarie, della gestione delle offerte e della verifica della documentazione, della salute e della sicurezza sul lavoro e degli aspetti ambientali.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di TARROS S.p.A. allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull'importanza del progetto.

3.5 I lavori preparatori alla stesura del modello

Raccolta ed analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Funzioni rispettivamente competenti (procedure, organigramma, insieme delle deleghe e delle procedure, ecc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per TARROS S.p.A..

Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno

Come suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita con l'inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali (c.d. risk mapping) e pertanto sulla base dell'analisi della documentazione raccolta si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Funzioni di TARROS S.p.A.

In particolare, sono state identificate le aree ritenute a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle

fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Tale attività è stata effettuata intervistando le figure apicali e i responsabili delle Funzioni di TARROS S.p.A. resi edotti dei contenuti e della portata del Decreto nel corso delle interviste stesse, anche attraverso la consegna del materiale esplicativo del progetto e dell'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto e delle relative sanzioni applicabili.

Si rimanda a tale proposito ai seguenti documenti, allegati al presente Modello Parte Speciale Allegato 1:

- **MATRICI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO REATO** (contenenti l'elenco dei reati presupposto con i relativi riferimenti legislativi e sanzioni, nonché la mappatura dei rischi).

I citati documenti, fatti propri da TARROS S.p.A., sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata dal Decreto stesso.

Sviluppo del Modello

FORMALIZZAZIONE DEL CODICE ETICO: TARROS S.p.A. si è dotata del Codice Etico che recepisce e formalizza i principi che nella prassi la Società ha già fatto propri anteriormente all'emanazione del Decreto.

REVISIONE DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE: è stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure verificando eventuali necessità di adeguamento. La Società ha predisposto e valuta l'implementazione, coerentemente all'assetto organizzativo deciso dall'organo amministrativo, di un sistema di deleghe di poteri e responsabilità che potrà essere variato e/o ulteriormente implementato in funzione delle esigenze aziendali.

IDENTIFICAZIONE DELLE PROCEDURE: sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate. Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui TARROS S.p.A. dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

Inoltre, in costanza della predisposizione del Modello, la Società ha realizzato ed approvato nuove procedure, ulteriori rispetto a quelle previste nel Sistema Certificato di Gestione Integrata Ambiente e Sicurezza "UNI EN ISO 45001 Sistemi di

Gestione della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro" – "UNI EN ISO 14001" (Modello Parte Speciale Allegato 2 Protocolli).

Revisione del sistema sanzionatorio: il Decreto, all'art. 6, 2 comma, lettera c), prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

Revisione delle clausole contrattuali: è stata predisposta una clausola standard, da inserire nei contratti di cui TARROS S.p.A. è parte, al fine di essere in linea con quanto richiesto dal Decreto.

Istituzione dell'Organismo di Vigilanza: l'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo. Per dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

3.6 Adozione e diffusione del Modello

L'adozione del Modello nell'ambito della Società è attuata secondo i seguenti criteri:

- predisposizione e aggiornamento del Modello: tali funzioni sono svolte ad opera della Società, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza, che potrà comunque avvalersi di professionisti esterni;
- approvazione del Modello: il presente Modello, costituito da Codice Etico, dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dai relativi allegati, viene approvato dall'organo amministrativo, il quale provvede anche alla nomina e/o al rinnovo del proprio Organismo di Vigilanza. Viene altresì rimessa all'organo amministrativo della Società l'approvazione di integrazioni sostanziali al Modello;
- applicazione e verifica del Modello: è rimessa alla Società la responsabilità in tema di applicazione del Modello adottato; al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà all'organo amministrativo di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale. Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello adottato;
- coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello: è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea e il controllo del Modello nell'ambito della Società.

Il presente Modello, nella sua Parte Generale e nelle ulteriori parti di interesse a seconda dei destinatari, saranno diffusi all'interno e all'esterno della Società secondo le seguenti modalità:

- consegna di una copia cartacea a:
 - ogni persona che rivesta funzioni di rappresentanza e di amministrazione;
 - ogni persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente, avente mansioni di direzione della Società o di una

sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ogni persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;

- Organismo di Vigilanza;

- messa a disposizione di una copia presso la sede sociale della Società, nonché all'interno del server aziendale condiviso.

3.7 Profili di rischio di TARROS S.p.A.

Come innanzi posto in rilievo, la "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dalla individuazione delle attività poste in essere da TARROS S.p.A. e dalla conseguente identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

4. CODICE ETICO

Il presente documento è da considerarsi declinato al genere neutro.

Ogni utilizzo del genere maschile o femminile è pertanto da considerarsi unicamente attribuibile a una maggior facilità di lettura.

4.1. Premessa

TARROS S.p.A., nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari, assume, come principi ispiratori, il rispetto della Legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, equità e nel rispetto della dignità della persona.

TARROS S.p.A., inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi di crescita della produzione e della quota di mercato, nonché di rafforzamento della capacità di creare valore sono perseguiti assicurando alle strutture ed ai processi standard adeguati di sicurezza decisionale ed operativa, propedeutici allo sviluppo di nuovi business, all'efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori di TARROS S.p.A. siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella conduzione delle attività e degli affari aziendali.

I principi che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della UNI/PdR 125:2022 e della prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

4.2. Scopo e applicazione

Il Codice Etico di TARROS S.p.A. indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono gli amministratori della Società (di seguito anche "Amministratori"), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito anche "Personale"), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per TARROS S.p.A. (es. agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito anche "Terzi Destinatari").

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholder*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato con riguardo alle attività svolte.

4.3. Principi generali che regolano l'attività della Società

La Società, difatti, ha avvertito l'esigenza di addivenire ad un'esauritiva e chiara formalizzazione dei principi cui riconosce valore positivo. Tali principi rappresentano i valori fondamentali cui i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico devono attenersi nel perseguimento della mission aziendale e, in genere, nella conduzione delle attività sociali.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da TARROS S.p.A. riguardano i valori e le aree d'attività di seguito elencate:

- **la responsabilità ed il rispetto delle Leggi, dei Codici e dei Regolamenti vigenti e delle prassi di riferimento adottate;**
- **la correttezza:** i Destinatari devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto d'interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la *mission* della Società. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro destinatario possano trarre vantaggio e/o un profitto indebito da opportunità conosciute durante ed in ragione dello svolgimento della propria attività;
- **l'imparzialità:** TARROS S.p.A. disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sul genere, sull'etnia, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori. Le risorse che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico;
- **l'onestà e la trasparenza:** rappresentano i principi fondamentali per tutte le attività di TARROS S.p.A., le sue iniziative, i suoi prodotti e/o servizi, i suoi rendiconti e

le sue comunicazioni e costituiscono elemento essenziale della gestione aziendale;

- **l'integrità:** TARROS S.p.A. non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamento contrario alla normativa vigente ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico;
- **l'equità:** TARROS S.p.A. si impegna ad adottare politiche ed a promuovere comportamenti non discriminatori;
- **l'efficienza:** in ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati;
- **la concorrenza leale:** TARROS S.p.A. riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiare indebitamente l'immagine dei concorrenti e dei loro prodotti;
- **la tutela della privacy:** TARROS S.p.A. s'impegna a tutelare la Privacy dei Destinatari, nel rispetto della normativa vigente, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato. L'acquisizione ed il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali del Personale e degli altri soggetti di cui la Società disponga, avvengono nel rispetto di specifiche procedure volte a garantire che persone e/o enti non autorizzati non possano venirne a conoscenza. Tali procedure sono conformi alle normative vigenti;
- **lo spirito di servizio:** i Destinatari devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento della *mission* aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità;
- **il valore delle risorse umane:** le risorse umane sono riconosciute quale valore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale. TARROS S.p.A. tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenza possedute nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto della personalità individuale, con particolare riguardo all'integrità morale e fisica del Personale. TARROS S.p.A. s'impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro. Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli e incarichi superiori sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla Legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntate ai principi etici di riferimento della Società, indicati dal presente Codice;
- **i rapporti con la collettività e la tutela ambientale:** TARROS S.p.A. è impegnata ad operare nel rispetto dell'ambiente e della salute delle persone, ben

consapevole delle proprie responsabilità sociali ed etiche nei confronti delle comunità in cui opera o da cui trae risorse;

- **i rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche:** TARROS S.p.A. persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche ed in generale con la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza d'autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico. I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati. Se TARROS S.p.A. si avvale di un consulente o di un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i medesimi saranno tenuti a rispettare le direttive valide per il Personale; la Società inoltre non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un soggetto terzo qualora esistano conflitti d'interesse anche potenziali;
- **i rapporti con operatori internazionali:** TARROS S.p.A. s'impegna a garantire che tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l'obiettivo di scongiurare il pericolo di commissione di fattispecie di reato di natura transnazionale. A tale proposito, la Società s'impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società. Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, TARROS S.p.A. s'impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra la Società e gli operatori internazionali;
- **il ripudio di ogni forma di terrorismo:** TARROS S.p.A. ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia. A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi;
- **la tutela della personalità individuale:** TARROS S.p.A. riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza e/o discriminazione, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di molestia, prostituzione e/o pornografia minorile. La Società s'impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività e tra i Destinatari, la condivisione dei medesimi principi;
- **la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente:** TARROS S.p.A. persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, nonché il rispetto dell'ambiente. A tale proposito, la Società adotta le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività d'impresa e, ove ciò non sia possibile, per una adeguata

valutazione dei rischi esistenti, con l'obiettivo di contrastarli direttamente alla fonte e di garantirne l'eliminazione.

Nell'ambito della propria attività, TARROS S.p.A. s'impegna ad adeguare il lavoro alla persona, ivi incluso per ciò che attiene la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo, nonché per ridurre gli effetti di tali lavori sulla salute.

- **il lavoro minorile:** TARROS S.p.A. ritiene fondamentale il rispetto dei diritti umani e la tutela della dignità individuale sui luoghi di lavoro, ripudiando qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro e, in particolare, del lavoro minorile, considerato inaccettabile e, per tale motivo, assolutamente vietato.

Pertanto, in virtù dei suddetti principi, TARROS S.p.A. non assume Personale di età inferiore all'età minima legale, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I principi e i divieti sopra citati hanno portata vincolante per TARROS S.p.A. e il loro rispetto è richiesto anche a tutti i fornitori della Società, siano essi operanti in Italia o all'estero;

- **la tutela della persona nello svolgimento di attività lavorative:** TARROS S.p.A. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing e a qualsiasi forma di violenza o molestia fisica, psicologica e/o sessuale.

Per tale motivo, TARROS S.p.A. condanna qualsivoglia comportamento teso alla creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori, nonché le interferenze ingiustificate che possano ostacolare le prospettive di crescita personale e professionale di ciascun lavoratore.

Pertanto, TARROS S.p.A. si impegna a garantire un ambiente di lavoro che assicuri la piena tutela della dignità personale, generalmente intesa, e che promuova lo sviluppo e la crescita di ciascuno secondo le competenze ed aspirazioni personali, nel rispetto dell'organizzazione della Società.

4.4. Principi e norme di comportamento

TARROS S.p.A. ha riservato un'apposita sezione del Codice Etico alle norme ed ai principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito dell'attività d'impresa, indicando, per ciascuna categoria dei Destinatari, le norme ed i principi di comportamento da seguire. TARROS S.p.A. si impegna a favorire ed a garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso soggetti cointeressati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, TARROS S.p.A. assicurerà un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme contenute nel Codice Etico.

a) Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi Sociali

I componenti degli organi sociali, in ragione del loro fondamentale ruolo, anche qualora non siano dipendenti della Società, sono tenuti a rispettare le previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Gli organi sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa proseguendo l'obiettivo della creazione di valore per TARROS S.p.A. nel rispetto dei principi generali che regolano l'attività della Società nonché quelli di legalità e correttezza. In particolare, nello svolgimento della loro attività, gli organi sociali devono essere ispirati all'autonomia, all'indipendenza ed alla correttezza nei rapporti con qualsivoglia interlocutore, sia pubblico sia privato.

Uguualmente, devono essere ispirati da comportamenti responsabili e leali nei confronti della Società e devono astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse. Devono, inoltre, fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

In particolare, l'organo amministrativo è tenuto a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, permettendo così alla Società di trarre beneficio dalla sua competenza.

b) Principi e norme di comportamento per il Personale

TARROS S.p.A. s'impegna a garantire un ambiente di lavoro dove sussistano reciproca fiducia e rispetto, dove tutti si sentano responsabili della reputazione della Società e dei risultati conseguiti.

La Società seleziona, impiega e promuove il Personale unicamente in base alla professionalità richiesta dall'incarico affidato promuovendo il rispetto dei principi di equità e di pari opportunità, ripudiando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo e di condotte moleste, prevaricatorie o persecutorie.

La Società vieta ogni uso di sostanze alcoliche, stupefacenti e/o psicotrope che possano avere qualsiasi effetto durante l'orario di lavoro.

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto. È ripudiata qualunque forma di lavoro irregolare.

Il Personale deve uniformare la propria condotta, sia nei rapporti interni sia nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, ai principi espressi dal Codice Etico ed alle norme di comportamento appositamente indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

In via generale, il personale di TARROS S.p.A. deve evitare di attuare, di dar causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei, anche in via potenziale, ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel D.Lgs. 231/2001, nonché a collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste.

Il Personale deve evitare comportamenti volti a discriminare sulla base dei principi e delle politiche definite nel sistema di gestione della parità di genere UNI/PdR 125:2022.

È inoltre prevista la trasmissione, in favore dell'Organo di Vigilanza, di segnalazioni

di eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico delle norme e dei principi comportamentali dettati con riguardo a particolari questioni ed a specifici settori della vita aziendale, i cui tratti salienti sono di seguito esposti:

– Conflitto di interessi

Il Personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse effettivo o potenziale con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

Il Personale, in particolare, non deve avere interessi finanziari in un fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interessi.

Qualora si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, all'organo amministrativo e all'OdV, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

In particolare, gli esponenti aziendali e le altre persone con possibilità oggettiva di influenzare le scelte della Società devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la loro posizione per influenzare decisioni di proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

– Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, al fine di assicurare la legittimità, la trasparenza e l'integrità dell'operato della Società.

Nei limiti di seguito indicati, al Personale di TARROS S.p.A. è fatto divieto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini d'opportunità di impiego o a mezzo di attività - anche commerciali - direttamente o indirettamente riconducibili al dipendente) in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Gli omaggi e gli atti di cortesia verso Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o comunque pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

Nel caso d'indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

TARROS S.p.A. condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. Analogamente, i dipendenti ed i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo d'estorsione o concussione da parte di Pubblico Ufficiale di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

TARROS S.p.A. non rimborsa contributi politici, concessi a titolo personale da

dipendenti, amministratori e da qualsiasi soggetto ad essa delegato.

– Rapporti con clienti e fornitori

Il personale di TARROS S.p.A. deve improntare i rapporti con i clienti ed i fornitori alla massima correttezza e trasparenza, tenendo conto delle previsioni di legge che regolano lo svolgimento dell'attività nonché gli specifici principi etici su cui è improntata l'attività della Società.

– Obbligo di aggiornamento

Nello svolgimento della loro attività per conto di TARROS S.p.A., il Personale è tenuto a mantenere sempre un elevato grado di professionalità. Tutti i dipendenti, inoltre, in relazione allo specifico ambito di competenza, sono tenuti ad un costante aggiornamento.

– Riservatezza

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito della Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

– Diligenza nell'utilizzo dei beni della Società

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni della Società ad esso affidati, e contribuire alla tutela del patrimonio di TARROS S.p.A. in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali di TARROS S.p.A.

– Bilancio ed altri documenti sociali

Il Personale dovrà riservare particolare attenzione alla attività di predisposizione del bilancio e degli altri documenti sociali.

A tale proposito, sarà necessario garantire:

- un'adeguata collaborazione alle funzioni aziendali preposte alla redazione dei documenti sociali;
- la completezza, la chiarezza e l'accuratezza dei dati e delle informazioni forniti;
- il rispetto dei principi di compilazione dei documenti contabili giustificati con un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli, che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Infine, per evitare di effettuare o ricevere pagamenti indebiti, i dipendenti ed i collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da o a favore di TARROS

S.p.A. devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;

- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate da TARROS S.p.A.;
- non devono essere create registrazioni false incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a TARROS S.p.A.;
- non deve essere fatto alcun uso autorizzato dei fondi o delle risorse di TARROS S.p.A.

– Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il Personale deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In aggiunta, il Personale deve:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto ed i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro o al dirigente o al preposto;
- h) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- i) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- j) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

– Contesto ambientale

TARROS S.p.A. favorisce condizioni di lavoro che tutelano l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

TARROS S.p.A. inoltre si impegna a favorire in campo ambientale uno sviluppo sostenibile attraverso attività volte a:

- a. un'attenzione ed un impegno continuo per migliorare le proprie performance attraverso la riduzione delle emissioni nell'aria, nell'acqua e nel suolo;
- b. un utilizzo responsabile e consapevole delle risorse naturali orientato anche al riciclo/riutilizzo dei combustibili e dell'energia;
- c. una prevenzione e riduzione della produzione e pericolosità dei rifiuti, nonché alla corretta gestione delle operazioni legate agli stessi;
- d. valutare in anticipo gli impatti ambientali e di sicurezza di tutte le nuove attività, processi e prodotti.

– Anti-riciclaggio/ricettazione

Il Personale dovrà adottare tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali.

In particolare, è necessario che:

- a) gli incarichi conferiti ad eventuali aziende di servizi e/o persone fisiche che curano gli interessi economico/finanziari della Società siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite;
- b) le funzioni competenti assicurino il controllo dell'avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti e che sia sempre verificata la coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme;
- c) sia effettuato il controllo dei flussi finanziari aventi ad oggetto i rapporti (pagamenti/operazioni infragruppo) con altre società;
- d) siano rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la Società intende acquisire;
- e) siano fissati i criteri di valutazione delle offerte;
- f) con riferimento all'attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie;
- g) in caso di conclusione di accordi/joint venture finalizzate alla realizzazione di investimenti, sia garantita la massima trasparenza.

- UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere

Il Personale potrà segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali episodi di molestie o mobbing, nonché tutte le informazioni relative alla gestione e al monitoraggio delle tematiche relative all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione quando si riscontrino forme di non inclusività.

c) Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Come sopra rilevato, il Modello ed il Codice Etico si applicano anche ai Terzi Destinatari, ovvero ai soggetti, esterni alla Società, che operano, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi di quest'ultima (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).

Tali soggetti, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, sono obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte, inclusi i principi etici di riferimento e le norme di comportamento dettate per il Personale.

A tal fine, TARROS ha inserito nelle lettere d'incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Codice Etico e al Modello, nonché a prevedere, in caso di violazione, tra le altre cose, l'adozione dei relativi provvedimenti da parte di TARROS S.p.A., ivi compresa l'eventuale risoluzione del rapporto.

– Criteri di condotta nei confronti dei clienti finali

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti con la clientela.

I Destinatari forniscono alla clientela messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con la clientela finale.

I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti alla clientela finale.

La Società s'impegna a fornire servizi che offrano un reale valore in termini di fruibilità, qualità e prezzo e che siano sicuri per l'uso a cui sono destinati.

– Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

– Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi

I processi di selezione e scelta degli Intermediari sono improntati su principi di

legalità, correttezza e trasparenza. Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitano formule difficilmente comprensibili o favoriscono pratiche commerciali scorrette.

Gli Intermediari, in qualità di Destinatari, rispettano il Codice e gli eventuali protocolli loro applicabili.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora i Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a TARROS S.p.A.

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto d'affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Organismo di Vigilanza.

4.5. POLICY ANTICORRUZIONE Interazione con Funzionari Pubblici e Soggetti del settore Privato

La legge 06 novembre 2012 n. 190 "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle P.A." e le successive leggi 25 maggio 2015 n. 69 "disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio" e 9 gennaio n. 3 "misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" hanno introdotto alcune significative modifiche nel nostro ordinamento.

Sinteticamente e senza pretesa di esaustività, la condotta delittuosa di Concussione originariamente prevista dall'art. 317 cod. pen., è stata scissa in due diverse fattispecie criminose ora contenute nel novellato art. 317 e nel nuovo art. 319-quater "Induzione indebita a dare o a promettere utilità".

L'art. 2635 c.c. viene integrato introducendovi il reato di "corruzione tra privati", in luogo del solo preesistente reato di "infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità" che viene comunque riconfigurato.

I nuovi reati, a differenza della precedente formulazione, vedono aggravati anche gli aspetti procedurali; infatti, mentre prima il reato era punibile solo a querela di parte, adesso diventa perseguibile d'ufficio, qualora dal suo compimento derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi. Le pene previste sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati. È stato altresì modificato il reato di traffico di influenze illecite previsto dall'Art. 346 bis c.p. che punisce qualsiasi dazione o promessa finalizzata a ottenere una mediazione illecita – vera o presunta o millantata – verso un pubblico ufficiale.

a) La Policy

La presente Policy è stata formulata con lo scopo di evitare la commissione atti di corruzione nei confronti di funzionari pubblici e soggetti del settore privato e di assicurare l'osservanza di pratiche commerciali etiche, trasparenti e uniformi nell'interazione con funzionari pubblici e soggetti del settore privato, in conformità con la normativa introdotta dalle norme richiamate che persegue con rigore non solo la corruzione diretta ma anche la corruzione indiretta, perpetrata dalla stessa attraverso terze parti.

TARROS S.p.A. ha adottato la presente policy tesa a valutare di volta in volta i fattori di rischio in relazione alle singole operazioni.

b) Dipendenti soggetti alla presente Policy

La presente Policy è applicabile ai dirigenti, al personale (ivi compresi coloro che hanno un rapporto di lavoro saltuario o a tempo determinato) e ai collaboratori della Società.

c) Normativa pertinente

I reati di corruzione sono disciplinati dalla Legge Italiana.

d) Nozioni generali

- NON procurare né offrire alcun incentivo a Funzionari Pubblici né a soggetti che operano nel settore privato;
- NON corrispondere denaro né altre utilità a Funzionari Pubblici o soggetti che operano nel settore privato;
- NON offrire regali/ospitalità a Funzionari Pubblici o soggetti che operano nel settore privato né farsi carico delle spese di viaggio, vitto e alloggio per motivi di lavoro sostenute dagli stessi, fatte salve le autorizzazioni previste dalla presente Policy.

Tutti i regali e occasioni di intrattenimento donati, offerti o ricevuti o promessi, nonché la presa in carico delle spese di viaggio per motivi di lavoro di Funzionari Pubblici o di soggetti del settore privato devono essere conformi a tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

e) Definizione di Corruzione

Nell'ambito della presente Policy, per "corruzione" s'intende qualsiasi atto indebito di offerta, dazione o promessa di qualsiasi regalo, corrispettivo, denaro o altre utilità a un Funzionario Pubblico, o a un soggetto che opera nel settore privato, a favore

di lui o di terzi, nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri o per omettere o ritardare, per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio ovvero per compiere o aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio. La normativa nazionale in materia di corruzione vieta la corruzione sia nell'ambito del settore pubblico e sia in quello del settore privato. Analogamente, molti paesi in cui opera, o potrebbe operare, la Società, quali ad esempio Spagna, Francia, Belgio, Germania, Ungheria, Irlanda, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Russia, Svezia, UK, USA e Svizzera, hanno anch'essi adottato normative che vietano la corruzione nell'ambito del settore pubblico e privato. Molte di queste normative sono applicabili anche ai casi di corruzione commessi in altre parti del mondo e non solo sul territorio nazionale.

La presente Policy vieta ogni forma di corruzione nell'ambito del settore pubblico e privato.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori non dovranno quindi elargire, offrire o promettere regali, corrispettivi o vantaggi o altre utilità in circostanze che possono dare l'impressione che, in ragione dell'attività svolta o della carica ricoperta, venga offerto a un soggetto operante nel settore pubblico o privato un incentivo o una ricompensa per indurlo ad agire o per aver agito in modo illecito.

Anche richiedere o ricevere "incentivi indebiti" costituisce atto di corruzione ai sensi di molte normative internazionali.

f) Definizione di Funzionario Pubblico

Nell'ambito della presente Policy, per "Funzionario Pubblico" s'intende:

- (i) qualsiasi persona che eserciti funzioni legislative, esecutive, amministrative o giurisdizionali in un determinato Paese, per nomina o elezione, sia la carica permanente o temporanea, remunerata o meno, indipendentemente dall'anzianità di servizio;
- (ii) qualsiasi altra persona che eserciti una funzione pubblica, ivi compresi coloro che lavorano per un ente pubblico o un'impresa pubblica (ivi comprese le imprese di proprietà dello Stato) o che forniscono un servizio pubblico come definito ai sensi della normativa vigente in ciascun Paese e applicato dal ramo di diritto pertinente in quel Paese;
- (iii) qualsiasi altra persona che rientri nella definizione di "funzionario", "funzionario pubblico", "sindaco", "ministro" o "giudice (ivi inclusi coloro che lavorano nell'ufficio del pubblico ministero e coloro che svolgono funzioni giurisdizionali)" secondo la normativa vigente nel Paese nel quale tale persona ricopre una delle suddette funzioni, e ai sensi di come è applicata dal diritto penale in quel Paese.
- (iv) Qualsiasi funzionario o dipendente di società controllate e/o partecipate
- (v) qualsiasi funzionario internazionale che lavori per un ente pubblico internazionale o altra persona autorizzata da tale ente pubblico ad agire in sua vece.

Nell'ambito della presente Policy, il termine "Funzionario Pubblico" comprende entrambi i funzionari, nazionali ed esteri.

g) Divieto di corruzione

I dirigenti, dipendenti e collaboratori non commetteranno atti di corruzione – neppure tentata – nei confronti di Funzionari Pubblici o di soggetti del settore privato.

h) Obblighi anticorruzione

Né direttamente né indirettamente i soggetti sopra indicati prometteranno, offriranno o daranno o acconsentiranno di dare a chicchessia o accetteranno o acconsentiranno di accettare da chicchessia, né per se stesso né per un altro soggetto, alcun regalo, pagamento, corrispettivo, vantaggio o beneficio, finanziari o meno e comunque altre utilità, di alcun tipo che costituisca un atto indebito o di corruzione ai sensi della normativa di un qualsiasi Paese e provvederà affinché i propri dipendenti e agenti si attengano strettamente a queste disposizioni.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori dovranno comunicare immediatamente per iscritto a TARROS S.p.A. i particolari di un'eventuale violazione dei propri Obblighi anticorruzione. Questo obbligo persiste per tutta la durata del rapporto.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori dovranno:

- attenersi sempre strettamente agli Obblighi anticorruzione loro incombenenti;
- sorvegliare i propri dipendenti, agenti e subappaltatori che agiscono a nome o per conto di TARROS S.p.A. per assicurare che si attengano alla presente Policy;
- palesare a chiunque abbia rapporti con la Società l'obbligo di agire in conformità alla presente Policy ogniqualvolta operi per conto della stessa.

i) Pagamenti indebiti

TARROS S.p.A. ottempererà al divieto di corrispondere pagamenti indebiti.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori si impegnano a:

- non corrispondere o offrire, direttamente o indirettamente, alcun pagamento o elargizioni di valore, sotto forma di compensi, occasioni d'intrattenimento, regali, contributi, gratifiche o altre utilità, ritenuti indebiti, nelle interazioni con enti statali, i loro funzionari o i membri di un partito politico (ivi compresi coloro per i quali si prevede che possano ricoprire una carica in tali ambiti o che si sono candidati per ricoprirli) o soggetti che operano nel settore privato;
- evitare di offrire denaro o altri benefici a rappresentanti di governi stranieri allo scopo di ottenere vantaggi o profitti indebiti nell'ambito di operazioni commerciali internazionali da loro condotte;
- assicurare che, nel rapporto con gli intermediari, i corrispettivi e tutti i termini e condizioni necessari siano specificati e nel rispetto delle misure previste dalle leggi e dai regolamenti di ciascun Paese o Regione.

j) Informazioni Interne Reporting e Auditing

I dirigenti, dipendenti e collaboratori che vengano a conoscenza di un'effettiva o presunta violazione della presente Policy sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza in conformità a quanto indicato al successivo punto 4.6 del presente Codice etico.

Verranno condotti periodici audit di verifica per assicurare il rispetto della presente Policy. La Società è responsabile del monitoraggio dello stato di implementazione della presente Policy.

k) Provvedimenti disciplinari in caso di violazione

In linea con le disposizioni sul rapporto di lavoro, in caso di violazione della presente Policy, comprovata nel corso di un audit interno o di un'investigazione delle autorità competenti, i dirigenti e/o i dipendenti responsabili saranno soggetti a procedimenti disciplinari che possono comportare l'applicazione di sanzioni fino al licenziamento, nell'osservanza delle disposizioni di legge vigenti.

Per quanto riguarda i collaboratori, in caso di violazione della presente Policy comprovata nel corso di un audit interno o di un'investigazione delle autorità competenti, verranno applicate le previsioni contrattuali in materia di risoluzione espressa.

l) Comunicazioni

La Società provvederà a informare i dirigenti, dipendenti e collaboratori in merito alla presente Policy e agli eventuali aggiornamenti anche tramite una continua attività di sensibilizzazione.

INTERAZIONE CON FUNZIONARI PUBBLICI O SOGGETTI CHE OPERANO NEL SETTORE PRIVATO

I Dirigenti, Dipendenti o collaboratori della Società non offrono incarichi di consulenza o collaborazione di qualsiasi natura, gratuiti o retribuiti, a funzionari pubblici o soggetti che operano nel settore privato.

I Dirigenti, Dipendenti o Collaboratori non offrono direttamente o indirettamente regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore.

Ai fini della presente policy, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore in via orientativa a centocinquanta euro, anche cumulativamente, in relazione al singolo anno solare.

ALTRI ATTI ESPRESSAMENTE VIETATI

Azioni intraprese tramite terzi/utilizzo fondi propri

È vietato consentire a terzi, ad esempio a società affiliate, agenti, distributori, promotori commerciali, consulenti o subfornitori (ovvero agenti commerciali, vettori, corrispondenti per il trasporto marittimo, agenzie per i visti ecc.) di commettere uno degli atti vietati o soggetti a restrizioni ai sensi della presente Policy su istruzione, richiesta o ordine di un Dirigente, Dipendente o Collaboratore.

Ai sensi della presente Policy, la provenienza dei fondi utilizzati per commettere uno degli atti vietati o soggetti a restrizioni, non altera la sussistenza del reato.

4.6. Whistleblowing

TARROS S.p.A. tutela i Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello di cui siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio.

I Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello devono effettuare una segnalazione circostanziata dei predetti illeciti o violazioni, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

A tal fine, TARROS S.p.A. mette a disposizione dei segnalanti idonei canali di comunicazione per effettuare le predette segnalazioni: la trasmissione delle segnalazioni avverrà nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e comunque in ottemperanza delle previsioni della Legge 15.11.2017 N. 179.

TARROS S.p.A. si impegna a far sì che non vengano posti in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Sistema Sanzionatorio di TARROS S.p.A., così come individuato dal Protocollo, prevede sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché a carico di chi effettua segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

4.7. Istituzione e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Vigilanza

TARROS S.p.A. si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (anche "OdV") al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico.

Tale Organismo si occuperà in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi d'informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o regolamenti, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all'OdV devono essere effettuate per iscritto.

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché la persona che effettua la comunicazione, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

È compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare ai soggetti aziendali deputati all'irrogazione delle sanzioni le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni della Società.

È altresì suo compito segnalare all'organo gestorio le violazioni commesse dai dirigenti della Società.

TARROS S.p.A. provvede a stabilire adeguati canali d'informazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possono svolgere le proprie segnalazioni in merito

all'applicazione o alle violazioni del Codice.

4.8. Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Codice Etico è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, anche a:

- a) vigilare sul rispetto del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- c) fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico;
- d) seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- e) vigilare sulle attività di comunicazione, informazione e formazione sul Codice Etico;
- f) segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice Etico e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate. In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti ed applicabili.

5. MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO

Il modello di governance di TARROS S.p.A. e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle norme di legge. La struttura di TARROS S.p.A., infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

Il modello di governance di TARROS S.p.A.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, TARROS S.p.A. ha privilegiato il c.d. sistema monistico (ovvero Consiglio di Amministrazione e Comitato Interno di Controllo sulla Gestione).

Il sistema di corporate governance di TARROS S.p.A. risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- **Assemblea dei Soci:**

l'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

- **Consiglio di Amministrazione:**

il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta, quindi, tra l'altro, conferito il potere di indicare gli indirizzi strategici della Società, nonché di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della stessa. Sono state conferite apposite deleghe ad alcuni dei componenti del Consiglio di Amministrazione (Amministratori Delegati, Consiglieri Delegati e Procuratori).

- **Comitato Interno di Controllo sulla Gestione:**

Il Comitato di Controllo sulla Gestione effettua attività di vigilanza sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del Sistema di Controllo Interno e del Sistema Amministrativo e Contabile e sulla sua idoneità a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Sistema organizzativo

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

6. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di TARROS S.p.A. è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La struttura del sistema di deleghe e procure in TARROS S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto e provvede ad assegnare i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze, circoscritti a ben precisi limiti di valore, singolarmente individuati per ciascuna operazione.

Le deleghe e le procure sono sempre formalizzate attraverso appositi verbali; ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato ed alle sue competenze;
- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente monitorato nel suo complesso in ragione delle modifiche nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società. Sono inoltre attuati singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

7. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, TARROS S.p.A. ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali. Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo.

Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

Tutta l'area contabile (clienti, fornitori, contabilità generale, cespiti, gestione del credito) è gestita tramite una apposita piattaforma informatica. In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

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

Le procedure sono diffuse e pubblicizzate presso i Servizi/Funzioni interessati attraverso specifica comunicazione e formazione.

Attraverso tali sistemi TARROS S.p.A. gestisce le seguenti attività:

- predisposizione dei dati di bilancio infra annuale e annuale civilistico e fiscale;
- stesura dei bilanci annuali (civilistico e fiscale) e del bilancio consolidato;
- gestione della contabilità generale;
- gestione dei Clienti e dei Fornitori;
- gestione dei conti correnti;
- incassi e pagamenti; gestione dei rapporti con banche e istituti finanziari;
- predisposizione dei centri di costo;
- riconciliazioni contabili e finanziarie;
- predisposizione di dichiarazioni IVA e altre dichiarazioni fiscali;
- adempimenti vari connessi con le normative vigenti;
- adempimenti societari e civilistici;
- tenuta dei libri sociali;

- rapporti ordinari con le Amministrazioni Finanziarie, Statali, Regionali, Provinciali, Comunali e le Autorità doganali e portuali;
- gestione della tesoreria;
- supporto nella gestione delle risorse umane;
- gestione dei crediti.

8. CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche "Controllo di Gestione") di TARROS S.p.A. prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso idonea programmazione;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di programmazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni assicura la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati).

L'organo amministrativo di TARROS S.p.A. effettua una valutazione degli investimenti da programmare: tale valutazione costituisce il sentiero sul quale sviluppare l'attività aziendale.

Gli interventi di maggior rilievo destinati a igiene, sicurezza ed ambienti di lavoro trovano una propria specifica evidenza nel piano investimenti.

Le attività ripetitive e/o correnti rientrano invece nei normali costi di funzionamento: a solo titolo di esempio si evidenzia l'acquisto delle dotazioni personali per i lavoratori, gli interventi di formazione interna/esterna, il mantenimento del livello manutentivo degli impianti.

9. SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL'AMBIENTE

TARROS S.p.A. ritiene che la salute e sicurezza dei dipendenti e dei terzi interessati ed il rispetto dell'ambiente siano di primaria importanza, come specificatamente evidenziato nel Codice Etico della Società.

L'obiettivo principale dell'organizzazione in questo ambito è quello di minimizzare infortuni, incidenti e malattie professionali, così come limitare gli impatti, derivanti dalle attività svolte, sull'ambiente.

Nel rispetto di questi principi, TARROS S.p.A. si impegna a:

- rispettare normativa e regolamentazione applicabili, nonché altri requisiti sottoscritti dalla Società, in materia di Ambiente, Sicurezza e Salute dei lavoratori;

- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute del proprio personale e degli altri lavoratori presenti in situ, nonché di coloro che sono presenti nel territorio delle proprie realtà operative;
- aumentare la cultura della sicurezza e della prevenzione, nonché della tutela ambientale, attraverso attività di sensibilizzazione e formazione specifiche;
- provvedere a condizioni di lavoro sicure e salubri in un'ottica del loro continuo miglioramento;
- sviluppare un rapporto di costruttiva collaborazione, improntato alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le Istituzioni nella gestione delle problematiche dell'Ambiente, della Salute e della Sicurezza;
- favorire nell'ambito della sicurezza sul lavoro una gestione attenta e responsabile attraverso:
 - una struttura organizzativa con chiari compiti e responsabilità;
 - l'utilizzo di sistemi e processi atti a garantire la sicurezza intrinseca delle proprie attività;
 - l'identificazione periodica dei pericoli d'incidente connessi con le proprie attività, prendendo adeguati provvedimenti di prevenzione e protezione;
 - la formazione, l'informazione e l'addestramento del proprio personale;
 - la verifica e valutazione, in termini di sicurezza, dell'affidabilità delle imprese appaltatrici e fornitori;
 - la predisposizione di piani di emergenza, in grado di proteggere la popolazione, l'ambiente e coloro che lavorano negli stabilimenti, nel caso di anomalie operative e/o di incidenti;
 - la verifica che sia la progettazione e realizzazione di nuovi impianti, sia la realizzazione di modifiche ai processi, alle apparecchiature, all'organizzazione (struttura e/o ruoli), siano supportati da un'adeguata analisi di rischio;
 - la registrazione, l'analisi e la comunicazione degli incidenti, pianificando ed attuando le azioni necessarie al miglioramento;
- favorire in campo ambientale uno sviluppo sostenibile attraverso attività volte a gestire e ridurre gli impatti ambientali significativi.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e quindi gestire i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- i datori di lavoro, dirigenti e preposti;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- il medico competente;
- gli addetti al primo soccorso ed alla gestione delle emergenze;

- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni alla Società che svolgono attività rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (fornitori, soggetti a cui è affidato un lavoro in virtù di un contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione, i progettisti dei luoghi di lavoro e degli impianti, gli installatori di impianti o altri tecnici).

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) sono meglio specificati e definiti nella Parte Speciale del presente Modello unitamente alla gestione operativa.

Il sistema di monitoraggio della sicurezza e dell'ambiente

La Società che ha ottenuto e mantiene certificazioni UNI EN ISO 45001 e UNI-EN ISO 14001, ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di predisporre ed implementare, in materia di aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), un efficace ed efficiente sistema di controllo incentrato su un sistema che si sviluppa su un duplice livello.

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

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

Il secondo livello è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di vigilare sull'idoneità, sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, curando l'aggiornamento dello stesso.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché la necessaria indipendenza.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto ad esempio l'obbligo di inviare all'OdV stesso copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambientale,

comprensivo dei verbali delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 D.Lgs. n. 81/2008, nonché le seguenti informazioni:

- m) dati relativi agli infortuni, ai mancati infortuni ed agli incidenti di carattere ambientale occorsi nei siti della Società;
- n) informazioni in merito ad eventi, verbali di ispezione da parte delle Autorità di vigilanza (ad es. ASL, ARPA, VVF, INAIL, ecc.);
- o) elenco aggiornato delle prescrizioni legali applicabili in ambito SSL e ambiente;
- p) verbale del riesame della direzione.
- q)

10. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo di TARROS S.p.A. garantire verso tutti i Destinatari del Modello una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta, di principi e delle previsioni ivi contenute.

Tutto il Personale di TARROS S.p.A. nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo, sia delle modalità attraverso le quali TARROS S.p.A. ha inteso perseguirli. L'adozione del Modello è comunicata a tutto il Personale in TARROS S.p.A. al momento dell'adozione stessa.

In particolare viene disposta la comunicazione da parte della Direzione e a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e le modalità di informazione/formazione previste da TARROS S.p.A..

Ai nuovi assunti viene comunicato il link attraverso il quale accedere al "kit" informativo (es. Modello organizzativo, Codice Etico, Sistema Sanzionatorio, manualistica aziendale in materia di ambiente e salute e sicurezza sul lavoro, ecc.) con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio di TARROS S.p.A., al rispetto dei principi, delle regole e delle procedure in esso contenuti.

La formazione sul Modello

La Società curerà la periodica e costante formazione del Personale e di tutti i Destinatari al fine di favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguata del Modello, al fine di incrementare la cultura nel rispetto della normativa di legge e dei regolamenti di comportamento.

In particolare è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad esempio corsi, seminari, questionari) che abbiano particolare riferimento alle aree a rischio di reato, a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'organizzazione mediante

predisposizione di specifici piani approvati dall'organo amministrativo ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono peraltro differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello stesso.

La Società promuove inoltre la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione e all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione e addestramento periodici dei Destinatari del Modello, con particolare riguardo ai lavoratori neo assunti, in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale ed ai differenti profili di rischio. Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

Consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali vengono informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza di TARROS S.p.A. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

Saranno forniti ai soggetti esterni e partner informative sulle politiche aziendali e procedure adottate dall'azienda sulla base del presente Modello.

Inoltre, nella contrattualistica con i soggetti esterni e negli accordi di Partnership saranno introdotte idonee clausole potestative di risoluzione espressa.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

TARROS S.p.A. istituisce l'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6. lett. b) del D.Lgs. 231/2001. L'Organismo resta in carica tre anni dalla data della nomina da parte dell'Organo Amministrativo. Alla scadenza dell'incarico, l'Organismo può essere rinnovato dall'Organo Amministrativo per la medesima durata, senza limiti di rinnovi consecutivi.

A tale organismo vengono assicurati autonomi poteri di iniziativa e di controllo, affinché vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento.

11.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli,

nonché di curarne l'aggiornamento –, è stato deciso nell'ambito di TARROS S.p.A. che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

E' pertanto rimesso al suddetto collegio il compito di svolgere - come OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di TARROS S.p.A. si avvarrà del supporto di uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno dell'ufficio di Internal Audit), nonché di quello delle altre funzioni che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

L'OdV, nella sua composizione collegiale, dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

L'Organismo di Vigilanza ha come principale referente il Consiglio di Amministrazione con le particolari mansioni di informativa e giudizio, in merito alle violazioni del presente Modello, nonché per le conseguenti proposte di applicazione delle relative sanzioni.

A garanzia della libertà d'azione e dell'autonomia dell'Organismo di Vigilanza nonché della sua capacità d'agire in ordine alle verifiche agli adempimenti previsti dal presente Modello, l'Organismo di Vigilanza proporrà al Consiglio di Amministrazione un adeguato budget di spesa per ogni singolo esercizio che l'organo amministrativo provvederà ad approvare nel caso lo ritenga congruo.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di TARROS S.p.A., l'incarico all'Organismo di Vigilanza viene affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione ad un organismo costituito in forma collegiale.

11.2 Revoca, rinuncia e dimissioni dell'ODV

Ciascuno dei membri dell'OdV può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il presente Modello, è altresì fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza

presentare le dimissioni dall'incarico e/o dall'organismo stesso, nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'esercizio delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

L'OdV stesso può richiedere al Consiglio di Amministrazione la revoca della nomina di un membro dell'OdV medesimo per fondati motivi o per evidente conflitto di interesse.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ma la revoca deve avvenire per giustificato motivo.

Ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di Vigilanza (nuove nomine e/o revoche delle nomine in corso) e conseguente revisione del presente Modello, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

11.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (O.d.V.)

All'O.d.V. di TARROS S.p.A. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Nel dettaglio, è affidato all'O.d.V. di TARROS S.p.A. il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale; il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati; inoltre aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso O.d.V. obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio

ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti del Modello per le diverse tipologie di reati (espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

L' O.d.V., nell'espletamento della propria attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni con poteri di spesa da esercitarsi nel rispetto delle procedure aziendali.

In virtù della normativa in materia di whistleblowing, tenuto conto del fatto che i primi commentatori hanno ritenuto che, in assenza di indicazioni specifiche, l'OdV possa essere l'organismo più idoneo a vigilare sull'applicazione di tale nuova disciplina, atteso il carattere di autonomia e indipendenza che lo connota, l'Organismo assumerà altresì il predetto compito di vigilanza sull'applicazione, da parte della Società, della citata normativa.

Poteri dell'OdV

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti appena elencati, all'Organismo sono quindi attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) anche per il tramite delle risorse di cui dispone, a titolo esemplificativo, effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- b) proporre disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- c) libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- d) richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- e) disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

11.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organismo o struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione è - in ogni caso - chiamato a svolgere un'attività di vigilanza a posteriori sull'adeguatezza complessiva del suo intervento, in quanto, sul Consiglio di Amministrazione medesimo grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'O.d.V. e i soggetti dei quali l'O.d.V. si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che si prolunga per un periodo di tre anni dalla eventuale cessazione della carica e/o della funzione.

All'O.d.V. sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazioni e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

L'O.d.V. invierà all'organo amministrativo una relazione semestrale in ordine alle attività svolte, alle risultanze emerse e ai suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare.

12. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

12.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

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

L'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni e di uno spazio di riunione presso la sede della società, come da calendario di incontri preventivamente concordato.

In particolare, TARROS S.p.A. assicura all'Organismo di Vigilanza la presenza alle riunioni ove necessaria e la costante collaborazione per la sua attività di personale che abbia approfondita conoscenza delle funzioni aziendali.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo ogni qualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo. D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo e dagli altri competenti organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

12.2 Obblighi di informazione

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da TARROS S.p.A. ai fini del Decreto, tutti i dipendenti, i responsabili di funzione, i dirigenti, gli amministratori e tutti coloro che collaborano all'attività e al

perseguimento dei fini di TARROS S.p.A. sono tenuti – senza necessità di espressa richiesta - ad un obbligo d’informativa verso il competente Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle aree a rischio reati individuate nella Parte Speciale del presente Modello.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell’OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all’attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a comportamenti non in linea con regole di condotta adottate dall’azienda;
- devono essere trasmessi tempestivamente all’OdV i rapporti di segnalazione degli eventi incidentali (infortuni, accadimenti con conseguenti danni ambientali, incidenti, ecc.);
- l’afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l’Organismo di Vigilanza della Società;
- l’Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all’Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; tale ultimo principio vale anche ai sensi della nuova normativa sul whistleblowing, come sopra esposto.

12.3 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all’Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico della Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all’effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali

archiviazioni.

12.4 Modalità delle segnalazioni

Se un esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o l'esponente aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV di TARROS S.p.A.

Le segnalazioni all'OdV di TARROS S.p.A. potranno essere fatte al seguente indirizzo di posta elettronica: 231organismodivigilanza@tarros.it

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti alle segnalazioni ricevute dall'OdV ovvero all'attività svolta da quest'ultimo sono applicati dall'organo competente in conformità a quanto previsto al successivo cap. 13 (sistema sanzionatorio).

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; tale ultimo principio vale anche ai sensi della nuova normativa sul whistleblowing, come sopra esposto.

In particolare, in virtù della normativa sul whistleblowing, devono essere messe a disposizione per i segnalanti uno o più canali per effettuare le segnalazioni (di cui almeno uno alternativo idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche) che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente e che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

I terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare segnalazioni per iscritto direttamente all'OdV.

13. IL SISTEMA SANZIONATORIO

13.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, c. 2, lett. e), e 7, c. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono

assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello l'organo amministrativo, i dirigenti, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati, e tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità e dello status del soggetto nei cui confronti si procede.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni si terrà conto dei seguenti elementi e criteri:

- r) livello di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha posto in essere la condotta sanzionata;
- s) intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia del soggetto;
- t) gravità della condotta, rapportato anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del Decreto.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Sanzionatorio, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva per il personale dipendente.

13.2 Whistleblowing

TARROS S.p.A. tutela i Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello di cui siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio.

I Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello devono effettuare una segnalazione circostanziata dei predetti illeciti o violazioni, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

A tal fine, TARROS S.p.A. mette a disposizione dei segnalanti idonei canali di comunicazione per effettuare le predette segnalazioni: la trasmissione delle segnalazioni avverrà nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e comunque in ottemperanza delle previsioni della Legge 15.11.2017 N. 179.

TARROS S.p.A. si impegna a far sì che non vengano posti in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Sistema Sanzionatorio di TARROS S.p.A., così come individuato dal Protocollo, prevede sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché a carico di chi effettua segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

13.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello, ad opera di lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri) della

Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 c.c., ed illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato nel precedente periodo, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto dei limiti al potere sanzionatorio previsti dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), nonché di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e dalle procedure previste dal CCNL applicabile.

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni irrogabili verranno altresì proporzionate, a seconda della loro gravità, in: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a 3 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), prima dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, salvo che nel caso di rimprovero verbale, la Società è tenuta a contestare per iscritto l'addebito al dipendente, in quale avrà diritto di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione - entro il termine di cinque (5) giorni dalla contestazione dell'addebito - di memorie scritte. In ogni caso, il dipendente avrà diritto, se richiesto dal dipendente stesso, di essere sentito ed in ogni caso di partecipare attivamente al relativo procedimento.

In ogni caso la sanzione dovrà essere adottata entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della lettera di contestazione. L'applicazione della sanzione dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori dipendenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non escludono la possibilità di comminare sanzioni ai sensi del presente Modello.

I provvedimenti disciplinari, ivi compreso il licenziamento, possono essere impugnati dal dipendente secondo le procedure previste dalla normativa vigente in materia e dal CCNL applicabile.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede in via generale che:

1. incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:
 - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello,

dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale;

2. incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale della Società, salvo deleghe espresse in materia.

Il sistema sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare con riferimento alla violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura del presente capitolo e verranno portati a conoscenza tramite diffusione controllata, in quanto vincolanti, nonché esposti (così come previsto dall'art. 7 L. 300/1970) mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

13.4 Misure nei confronti dei Dirigenti

Quando il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello siano commesse da dirigenti della Società (d'ora in avanti indicati quali "Dirigenti" o "Dirigente"), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed applicando le procedure in materia di sanzioni disciplinari che siano ivi previste.

In caso di violazione commessa da Dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette una dettagliata relazione, oltre che al titolare del sistema sanzionatorio, al Consiglio di Amministrazione della Società ed al Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, per un opportuno parere dello stesso.

Salvo quanto previsto nel CCNL applicabile, ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), una volta ricevuta la segnalazione e prima dell'assunzione di qualsivoglia iniziativa disciplinare, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a

contestare per iscritto, salvo che nel caso di rimprovero verbale, l'addebito ai Dirigenti interessati, che avranno diritto di essere sentiti a loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, gli interessati avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Nell'assunzione delle opportune iniziative spettanti al Consiglio di Amministrazione, lo stesso potrà deliberare di revocare la procura eventualmente conferita al Dirigente stesso.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura del presente capitolo e verranno portati a conoscenza tramite diffusione controllata, in quanto vincolanti, nonché esposti (così come previsto dall'art. 7 L. 300/1970), mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

13.5 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte degli amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentito il Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato.

La contestazione dell'addebito all'amministratore/agli amministratori interessato/i dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso/agli stessi di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal Codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore/ degli amministratori interessati, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

13.6 Misure nei confronti dei collaboratori e partners

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei collaboratori non subordinati o dai partners commerciali, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'organo amministrativo.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori non subordinati o dai partners commerciali della Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e con le procedure indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare,

secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di penali contrattuali o, nei casi di violazioni più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal Decreto.

13.7 Misure nei confronti dei membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentiti gli altri membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, ove le violazioni siano state commesse da un membro del medesimo organo, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. La contestazione dell'addebito ai membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire al membro/i interessato/i di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Comitato Interno per il Controllo sulla Gestione, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

13.8 Misure nei confronti del Revisore

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte del revisore, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato.

La contestazione dell'addebito al revisore dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

13.9 Informativa all'Organismo di Vigilanza

Dell'esito delle procedure disciplinari e dell'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di tutti i soggetti sopra descritti (lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori e partners) dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI LAVORATORI SUBORDINATI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI LAVORATORI SUBORDINATI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
	<p>concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</p>
<p>Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo amministrativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI LAVORATORI SUBORDINATI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
	<ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, del contratto aziendale di II livello vigente e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI LAVORATORI SUBORDINATI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
	presupposto sanzionato dal Decreto 231
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Omessa informativa all'OdV, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (organo amministrativo) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, e del cod. civ.: i</p>

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI LAVORATORI SUBORDINATI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
	<p>comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti all'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto di cui al Decreto 231
<p>Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI LAVORATORI SUBORDINATI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
<p>dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL, del contratto aziendale di II livello vigente e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI LAVORATORI SUBORDINATI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
	<p>- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI DIRIGENTI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI
<p>Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI DIRIGENTI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI
	<p>comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione e/o degli AD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI DIRIGENTI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI
	presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI DIRIGENTI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI
	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e finanza,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI DIRIGENTI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI
collaboratori di direzione e loro collaboratori).	
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI DIRIGENTI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<p>presupposto sanzionato dal Decreto 231.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>- a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>- A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i</p>

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI DIRIGENTI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI
	<p>comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato presupposto sanzionato dal Decreto 231.</p>
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile.</p>
TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALL' ORGANO AMMINISTRATIVO	POSSIBILI SANZIONI
<p>Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231</p>	<p>Richiamo e intimazione a conformarsi</p>

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALL' ORGANO AMMINISTRATIVO	POSSIBILI SANZIONI
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati presupposto di cui al Decreto 231</p>	<p>Richiamo e intimazione a conformarsi</p>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza dei protocolli e dei procedimenti di programmazione e di formazione delle decisioni dell'organo amministrativo, formulati ai fini della prevenzione della commissione dei reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALL' ORGANO AMMINISTRATIVO	POSSIBILI SANZIONI
<p>Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo amministrativo nelle attività organizzative, formulati per la prevenzione dei reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
<p>Inosservanza delle modalità e delle procedure per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, formulate per la prevenzione della commissione dei seguenti reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate... - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. In ogni caso: esperibilità

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALL' ORGANO AMMINISTRATIVO	POSSIBILI SANZIONI
	dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e finanza,	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALL' ORGANO AMMINISTRATIVO	POSSIBILI SANZIONI
collaboratori di direzione e loro collaboratori)	
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dagli altri amministratori, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se l'omessa predisposizione di procedure sia reiterata. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Mancata vigilanza - da parte delle persone che assumono le funzioni Datore di Lavoro o di Committente, ai fini del D.Lgs. 81/2006 – della corretta implementazione delle procedure e processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori, da parte dei soggetti delegati ai fini della sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se la mancata vigilanza sia reiterata. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa vigilanza porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25- septies del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Omessa valutazione e tempestiva assunzione di provvedimenti conseguenti a segnalazioni dell'OdV relative a comportamenti, atti ed omissioni poste in essere da parte degli amministratori, in	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono reiterate.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALL' ORGANO AMMINISTRATIVO	POSSIBILI SANZIONI
violazione dei precetti contenuti nel Codice Etico e nel Modello e nelle relative procedure.	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se la violazione è reiterata. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se la violazione è reiterata. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI PARTNERS E CONSULENTI ESTERNI	POSSIBILI SANZIONI
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi.
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI PARTNERS E CONSULENTI ESTERNI	POSSIBILI SANZIONI
	<p>comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231.
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI PARTNERS E CONSULENTI ESTERNI	POSSIBILI SANZIONI
<p>dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231
<p>Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI PARTNERS E CONSULENTI ESTERNI	POSSIBILI SANZIONI
	<p>danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231</p>
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI PARTNERS E CONSULENTI ESTERNI	POSSIBILI SANZIONI
	<p>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p>

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI MEMBRI DEL COMITATO INTERNO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE	POSSIBILI SANZIONI
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</p>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</p>

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI MEMBRI DEL COMITATO INTERNO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE	POSSIBILI SANZIONI
	In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI MEMBRI DEL COMITATO INTERNO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE	POSSIBILI SANZIONI
	<p>dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle Procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI MEMBRI DEL COMITATO INTERNO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE	POSSIBILI SANZIONI
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAL REVISORE	POSSIBILI SANZIONI
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi.
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento configuri ex se la commissione di un reato-presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAL REVISORE	POSSIBILI SANZIONI
	Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAL REVISORE	POSSIBILI SANZIONI
	risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAL REVISORE	POSSIBILI SANZIONI
	commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.

14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza segnalerà sistematicamente a TARROS S.p.A. tutti gli aggiornamenti al Modello Organizzativo ritenuti necessari sulla scorta delle novità normative e delle variazioni organizzative conosciute.

L'organo amministrativo è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello sono comunicati all'OdV, mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
 - violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
 - modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.
-



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO (D.Lgs. 231/01)
Parte Generale**

Pag. 91 di 97

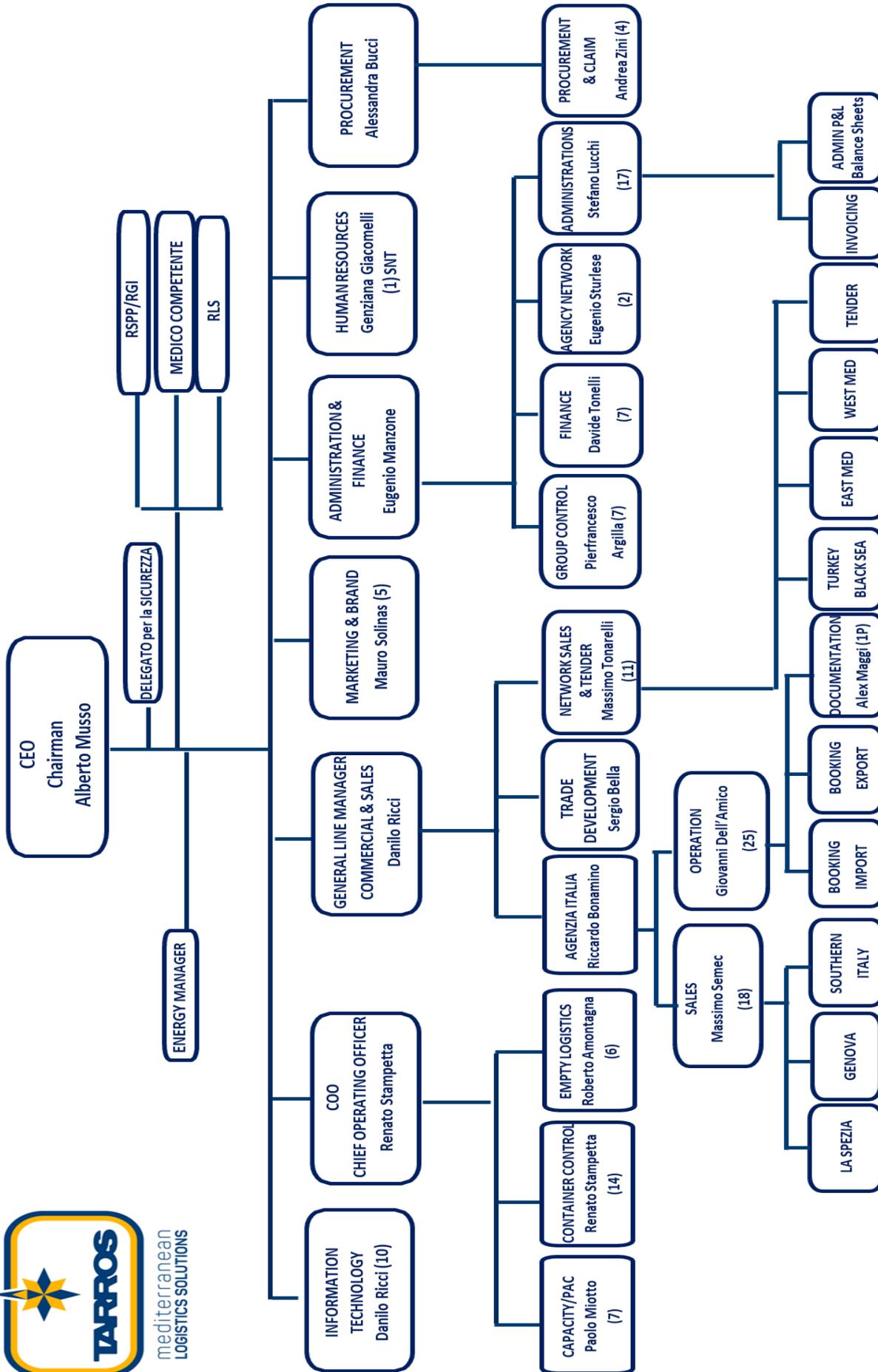
ALLEGATI

Allegato 1: Organigramma

Allegato 2: Modulo per la segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing)

Allegato 1

Organigramma



Allegato 2

MODULO PER LA SEGNALAZIONE
DI CONDOTTE ILLECITE
(WHISTLEBLOWING)
(L. 30 NOVEMBRE 2017 N. 179)

Modulo per la segnalazione di condotte illecite
(Whistleblowing)
(Legge 30 novembre 2017 n. 179)

Il presente modulo è destinato ai dipendenti e collaboratori della società che intendano segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza.

In ossequio alla legge vigente, la società:

- a) tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) ha istituito il rigoroso divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- c) ha adottato, nell'ambito del sistema disciplinare di cui all'art. 6 comma 2, del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231, sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento alle disposizioni contenute nella L. 30 novembre 2017 n. 179, nel D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 implementato da TARROS SpA.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO (D.Lgs. 231/01)
Parte Generale**

Pag. 96 di 97

Modulo segnalazione condotte illecite

Nome e Cognome del Segnalante

Qualifica o mansione

Sede ove svolge il servizio o l'attività

Tel.

E-mail

Data in cui si è verificato il fatto

Luogo in cui si è verificato il fatto

Descrizione della condotta

Autore (o autori) del fatto



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO (D.Lgs. 231/01)
Parte Generale**

Pag. 97 di 97

Modulo segnalazione condotte illecite

Ulteriori persone a conoscenza del fatto,
che siano in grado di offrire informazioni

Ulteriori informazioni utili

Atti o documenti allegati a sostegno
della segnalazione

Luogo, data

Firma

La presente segnalazione può essere inviata con le seguenti modalità:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica 231organismodivigilanza@tarros.it

b) a mezzo del servizio postale all'indirizzo Organismo di Vigilanza c/o TARROS SpA
Via Privata Enel snc, 19126 La Spezia