

## TRASF ECO S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

### PARTE GENERALE

Edizione aggiornata al mese di **gennaio 2026**

## SOMMARIO

<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. I REATI PRESUPPOSTO.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3. I REATI PRESUPPOSTO COMMESSI ALL'ESTERO.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. LE SANZIONI.....</b>	<b>7</b>
<b>1.5. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE. 9</b>	
<b>1.6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....</b>	<b>10</b>
<b>IL MODELLO DI TRASFECO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. ORGANI DELLA SOCIETÀ E STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. LE FINALITÀ DEL MODELLO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. I DESTINATARI.....</b>	<b>13</b>
<b>2.4. LA STRUTTURA DEL MODELLO.....</b>	<b>14</b>
<b>L' ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>15</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>15</b>
<b>3.1 COMPOSIZIONE, DURATA, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.</b>	<b>15</b>
<b>3.2 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>16</b>
<b>3.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>18</b>

---

<b>3.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>18</b>
<b>IL SISTEMA SANZIONATORIO.....</b>	<b>19</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>19</b>
<b>4.1. LE SANZIONI PER I DIPENDENTI.....</b>	<b>20</b>
<b>4.2. LE SANZIONI PER I DIRIGENTI.....</b>	<b>21</b>
<b>4.3. SANZIONI PER I TERZI CONTRAENTI.....</b>	<b>22</b>
<b>4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....</b>	<b>23</b>
<b>LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>23</b>
<b>AGGIORNAMENTI.....</b>	<b>25</b>
<b>SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>26</b>
<b>GLOSSARIO FONDAMENTALE.....</b>	<b>28</b>

## **PREMESSA.**

Trasf Eco S.r.l. (di seguito, “**Trasf Eco**” o la “**Società**”) è una società di diritto italiano specializzata nella progettazione e produzione di trasformatori elettrici a secco e induttanze per la bassa tensione.

Nel corso degli anni, la Società ha progressivamente ampliato, perfezionato ed evoluto la propria capacità produttiva, superando numerosi test a livello nazionale e internazionale, conseguendo prestigiosi riconoscimenti e certificazioni – a partire dalla ISO 9001.

Questa crescita costante ha consentito a TrasfEco di affermarsi come azienda *leader* del proprio settore, consolidando collaborazioni con clienti di primaria importanza sia in Italia che nei principali mercati internazionali.

Oggi, in un contesto di forte espansione e trasformazione, la Società si pone l’obiettivo di affrontare nuove sfide strategiche, con l’intento di:

- garantire *standard* qualitativi sempre più elevati lungo l’intera catena del valore;
- incrementare la rapidità dei processi di progettazione, costruzione e consegna dei prodotti;
- rafforzare la capacità di sviluppare trasformatori su misura, perfettamente calibrati sulle specifiche esigenze del cliente.

Trasf Eco guarda al futuro con un approccio orientato all’eccellenza operativa e alla continua innovazione, ponendo al centro la soddisfazione del cliente e la competitività sui mercati globali.

**PARTE PRIMA.**  
**IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231.**

**1.1. La responsabilità amministrativa degli enti.**

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito il **"Decreto"**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti in conseguenza della commissione di alcuni e specifici reati (di seguito i **"Reati Presupposto"**).

Le disposizioni introdotte dal Decreto si applicano agli enti con personalità giuridica e alle società, fondazioni e associazioni, comprese quelle prive di personalità giuridica (di seguito l'**"Ente"** o gli **"Enti"**).

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita **"amministrativa"** dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei Reati Presupposto ed essendo estese all'Ente le medesime garanzie del processo penale.

Il Decreto trae origine da alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che prevedono forme di responsabilità degli Enti per i Reati Presupposto.

Secondo la disciplina contenuta nel Decreto, infatti, gli Enti possono essere ritenuti "responsabili" per i Reati Presupposto, commessi o tentati, realizzati nel loro interesse o vantaggio, da parte dei membri facenti parte dei vertici aziendali (i cosiddetti "apicali") e di coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del Decreto).

A tal fine, l'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), del Decreto definisce i soggetti "in posizione apicale" come *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"* (di seguito i **"Soggetti Apicali"**).

Tuttavia, per espressa disposizione normativa (art. 5, comma 2, del Decreto), l'Ente non risponde se tali soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è indipendente dalla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il Reato Presupposto, e si affianca a tale ultima responsabilità.

Il sistema di responsabilità previsto dal Decreto coinvolge il patrimonio degli Enti che, fino all'entrata in vigore del Decreto, non era riguardato dalla commissione di Reati Presupposto pur commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, dai Soggetti Apicali.

Ma, ai sensi del Decreto, l'Ente non è responsabile ove sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione dei Reati Presupposto, attraverso l'adozione di un apposito modello di organizzazione, gestione e controllo.

La responsabilità dell'Ente può ricorrere anche se il Reato Presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il Reato Presupposto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

## 1.2. I Reati Presupposto.

I Reati Presupposto sono quelli tassativamente indicati nel Decreto, e precisamente:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF);
- 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 (art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori di cui all'art. 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro gli animali (art. 27-undecies del D.Lgs. 231/2001);

- altri reati specificamente consistenti il presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale ai sensi della legge n. 146/2006;
- violazioni della normativa predisposta a livello nazionale in adeguamento al Regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023 relativo ai mercati delle crypto-attività e modificativo dei Regolamenti (UE) nn. 1093/2010 e 1095/2010 e delle Direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024).

### **1.3. I Reati Presupposto commessi all'estero**

In conformità all'articolo 4 del Decreto, la Società – avendo la sede principale esclusivamente in Italia – può comunque essere ritenuta responsabile per reati commessi all'estero da soggetti apicali o da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza, qualora ricorrano le condizioni previste dagli articoli da 7 a 10 del codice penale e a condizione che lo Stato estero non stia procedendo penalmente per il medesimo fatto.

Pertanto, l'Ente è perseguibile quando:

- a) in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (Enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (Enti privi di personalità giuridica);
- b) nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- c) la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'Ente medesimo.

Tale disciplina si applica ai Reati Presupposto commessi interamente all'estero, ma resta fermo che, qualora il fatto illecito sia avvenuto anche solo in parte in Italia, trova applicazione il principio di territorialità di cui all'art. 6 del codice penale. In base a tale principio, un reato si considera commesso in Italia se: *"l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

### **1.4. Le sanzioni.**

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- A) sanzioni pecuniarie;
- B) sanzioni interdittive;
- C) confisca;
- D) pubblicazione della sentenza.

#### **A) Sanzioni pecuniarie.**

Si applicano per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

Non è ammesso il pagamento in forma ridotta.

La sua determinazione avviene secondo un meccanismo che si articola in due fasi in cui il giudice:

- fissa l'ammontare delle quote;
- determina il valore monetario della singola quota.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito amministrativo. La sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di euro 25.800 ad un massimo di euro 1.549.000.

Ai sensi dell'art. 12 del Decreto la sanzione pecuniaria è ridotta se il danno cagionato è di particolare tenuità o se l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso.

## B) Sanzioni interdittive

Sono le seguenti:

- (i) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- (ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- (iii) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- (iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- (v) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- (i) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- (ii) l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'Ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

### C) Confisca

Si tratta una sanzione amministrativa che si distingue dalle altre in quanto non ha limiti di valore (*sui generis*); essa inoltre viene applicata anche in altre situazioni: la prosecuzione dell'attività dell'ente sotto la gestione del commissario giudiziale, riparazione delle conseguenze del reato da parte dell'ente, irrogazione in seguito all'inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 del Decreto), in presenza di un modello organizzativo tale da prevenire la commissione di reati da parte de vertici societari.

### D) Pubblicazione della sentenza

Si tratta di una sanzione che viene applicata nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva: il giudice può altresì ordinare la pubblicazione della sentenza di condanna ai sensi dell'art. 36 c.p. nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale (art. 18 del Decreto).

La pubblicazione viene eseguita a spese dell'Ente.

## 1.5. Condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati Presupposto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito anche l'"**OdV**" o "**Organismo di Vigilanza**").
- c) le persone hanno commesso il Reato Presupposto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione e la concreta attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "**Modello**"), dunque, consente all'Ente di potersi sottrarre alla responsabilità amministrativa di cui al Decreto.

La mera adozione del Modello, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che esso sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello si richiede che esso:

- a) individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto;

- b) preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati Presupposto da prevenire;
- c) individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati Presupposto;
- d) preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- a) una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello;
- b) l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

#### **1.6. Le Linee Guida di Confindustria.**

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021.

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- a) l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano commettere i Reati Presupposto;
- b) la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di Reati Presupposto identificati al precedente par. a), attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'Ente ed il suo grado di adeguamento al Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello sono le seguenti:

- a) previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice di Etico;
- b) un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;

- 
- c) presidi di controllo che regolino lo svolgimento delle attività;
  - d) poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
  - e) sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
  - f) informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguato livello di dettaglio nonché frequenza, a cui si aggiunge un programma di formazione del personale modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi, tra cui:

- a) verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- b) applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c) istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di Reato Presupposto.

## **PARTE SECONDA. IL MODELLO DI TRASFECO.**

### **2.1. Organi della Società e struttura organizzativa.**

Gli organi di governo che rappresentano e gestiscono Trasf Eco sono:

- A. l'Assemblea dei Soci;
- B. il Consiglio di Amministrazione;
- C. il Revisore Legale;
- D. l'Organismo di Vigilanza.

#### **A) L'Assemblea dei soci**

L'Assemblea dei Soci è l'organo rappresentativo dei soci. Prende le decisioni sulle questioni che, in base allo Statuto della Società e alla legislazione vigente, sono di competenza di questo organo.

#### **B) Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione di Trasf Eco è l'organo di rappresentanza supremo della Società. Le sue funzioni si estendono a tutte le materie non espressamente riservate dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea Generale.

Attualmente, il Consiglio di Amministrazione di Trasf Eco è composto da quattro membri: un Presidente, un Amministratore Delegato e due Consiglieri.

#### **C) Il Revisore Legale**

Il Revisore Legale di Trasf Eco è il soggetto incaricato della verifica della regolare tenuta della contabilità aziendale e dell'attendibilità del bilancio d'esercizio, secondo i principi di correttezza, trasparenza e veridicità previsti dalla normativa vigente.

Nell'ambito delle sue funzioni, il Revisore Legale è chiamato a:

- verificare la conformità delle scritture contabili rispetto ai fatti di gestione effettivamente accaduti;
- esprimere un giudizio sul bilancio, attestando che lo stesso rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società;
- contribuire alla trasparenza finanziaria, garantendo che le informazioni economico-finanziarie trasmesse ai Soci, agli Organi di Controllo e alle Autorità competenti siano complete, chiare e attendibili.

Il Revisore agisce con indipendenza, autonomia e professionalità, collaborando, se necessario, con l'Organismo di Vigilanza e con le altre funzioni aziendali preposte al controllo interno, nel rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico e nel quadro

normativo applicabile.

#### **D) L'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è descritto al successivo capitolo 3.

## **2.2. Le finalità del Modello.**

In data 07/04/2026 Trasf Eco ha deliberato l'adozione del Modello.

In particolare, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri presidi organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza di quanto già adottato alle finalità previste dal Decreto e provvedendo, ove necessario, all'integrazione dell'organizzazione esistente.

Attraverso l'adozione del Modello Trasf Eco intende, pertanto, perseguire le seguenti finalità:

- a) vietare comportamenti che possano risolversi nella commissione di Reati Presupposto;
- b) diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- c) confermare una cultura improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione, da parte della Società, di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- d) dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il Modello, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e sulle attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- e) consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei Reati Presupposto.

## **2.3. I Destinatari.**

Le disposizioni del Modello si applicano nei confronti delle seguenti categorie di destinatari (di seguito unitamente i "**Destinatari**"):

- persone che, anche di fatto, si occupano della gestione e dell'amministrazione o esercitano altre forme di controllo in seno alla Società;
- dipendenti della Società, anche se inviati all'estero, che svolgono attività per conto della stessa;

- tutte le persone che lavorano per la Società sulla base di un rapporto di impiego parasubordinato, singoli soggetti assunti per progetti specifici, lavoratori temporanei, stagisti ecc.;
- coloro che, sebbene non appartenenti direttamente alla Società, agiscono per conto della stessa o dei soggetti summenzionati, come avvocati, promotori, agenti o consulenti;
- "professionisti e collaboratori", compresi: amministratori, dirigenti, dipendenti, rappresentanti, fornitori della Società e altri soggetti terzi che forniscono servizi per la Società o agiscono in qualsiasi modo per suo conto, quali agenti, intermediari e società subappaltate, indipendentemente dal territorio in cui svolgono le rispettive attività".

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni del Modello.

#### 2.4. La struttura del Modello.

Il Modello è costituito da una **Parte Generale**, una **Parte Speciale** e dal **Codice di Etico**.

La **Parte Generale** comprende:

- a) una sintetica descrizione del quadro normativo del Decreto;
- b) focus sulla Società e sulla sua attuale organizzazione;
- c) le finalità ed i Destinatari del Modello;
- d) l'Organismo di Vigilanza;
- e) il sistema sanzionatorio;
- f) la formazione del personale e la diffusione del Modello;
- g) l'aggiornamento del Modello.

La **Parte Speciale** comprende:

- a) le aree rilevanti ai sensi del Decreto;
- b) i principi generali di comportamento;
- c) le procedure di comportamento e le misure di controllo essenziali (tra cui il Codice di Etico e altre specifiche procedure adottate della Società) per prevenire condotte rilevanti ai sensi del Decreto.

Il **Codice Etico** (di seguito il "**Codice**") sancisce una serie di regole di "deontologia interna" che la Società riconosce come proprie, e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dirigenti, dipendenti, collaboratori e fornitori.

Il Codice, affermando principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, costituisce parte integrante del Modello.

## **PARTE TERZA.** **L'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

### **PREMESSA.**

L'art. 6, comma 1, del Decreto richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

In ossequio alle prescrizioni del Decreto la Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza a struttura monocratica.

L'Organismo di Vigilanza deve garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dalla composizione monocratica, con membro esterno alla stessa e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, dispone di un proprio *budget* annuale che gli consente autonomia operativa.
- **Professionalità:** requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone l'Organismo di Vigilanza.
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

### **3.1 Composizione, durata, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza.**

L'Organismo di Vigilanza è costituito in forma monocratica.

È nominato dal Consiglio di Amministrazione che ne determina altresì il compenso.

Il pagamento di un compenso al professionista per l'attività in argomento non costituisce causa di "dipendenza".

L' OdV resta in carica per tre anni ed è rieleggibile.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con propria delibera, i componenti dell'Organismo di Vigilanza in ogni momento, ma solo per giusta causa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono giusta causa di revoca:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'OdV nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'OdV stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per l'eventuale componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto al risarcimento del danno subito.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza ha facoltà di recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione della Società mediante [raccomandata A.R.] e/o PEC.

Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione utile, e comunque entro 60 giorni dalla data di revoca/recesso del componente recesso.

### **3.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- a. vigilare sulla diffusione, all'interno della Società, della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- b. vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- c. vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nell'Ente;
- d. vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree sensibili;
- e. segnalare al Consiglio di Amministrazione della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- a. coordinarsi e collaborare con l'Ente (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate come sensibili nel Modello;
- b. verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;

- c. effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività sensibili ai sensi del Decreto;
- d. verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente alle attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- e. verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- f. avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- g. svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre alla articolazione competente l'eventuale adozione delle sanzioni di cui alla Sezione dedicata del presente Modello;
- h. segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello ritenute fondate;

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei poteri di seguito indicati:

- a. emanare disposizioni intese a disciplinare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle articolazioni dell'Ente;
- b. accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal Decreto;
- c. disporre che i responsabili delle articolazioni dell'Ente, e in ogni caso tutti i Destinatari, 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 della Società;
- d. compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Modello e per accertarne la fondatezza segnalando, all'esito delle indagini condotte, al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore della violazione;
- e. ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- f. 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.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

L'OdV delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

### **3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza.**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società, riferisce lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretti e riunioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione; a propria volta l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti dell'Ente aventi responsabilità operative.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a presentare al Consiglio di Amministrazione relazioni scritte sulle proprie attività di verifica.

### **3.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.**

L'Organismo di Vigilanza deve essere portato a conoscenza di ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice di Etico, nonché di eventuali specifiche condotte rilevanti ai sensi del Decreto.

A tal fine è istituito il seguente canale dedicato di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza: [odv@trasfeco.it](mailto:odv@trasfeco.it)

Detto canale è reso noto al personale aziendale, al fine di consentire l'invio di eventuali segnalazioni o eventuali richieste di chiarimento sull'interpretazione di una o più disposizioni del Modello o del Codice della Società.

L'accesso alla casella di posta elettronica sopra indicata è riservato ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Oltre alle informazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per Reati Presupposto;

- c. modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma dell'Ente;
- d. esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello e/o del Codice, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tali violazioni, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- e. segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni e, comunque la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- f. presunte violazioni del Codice.

#### **PARTE QUARTA.** **IL SISTEMA SANZIONATORIO.**

##### **PREMESSA.**

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e/o del Codice, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di Reato Presupposto ai sensi del Decreto.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

1. comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice, ivi comprese direttive / linee guida aziendali;

2. comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello, dei principi di comportamento adottati e del Codice;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello, del Codice e/o della redazione da parte di altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso agli organi dell'Ente a ciò competenti.

#### **4.1. Le sanzioni per i dipendenti.**

In relazione al personale dipendente la Società si attiene ai limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Artigiano Metalmeccanico, nonché a quanto previsto dal Regolamento Aziendale sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte integrante, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. ed illecito disciplinare. Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal CCNL e dal Regolamento Aziendale.

Alla notizia di violazione del Modello e/o del Codice verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di dieci giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa quanto segue:

i) incorre nei **provvedimenti disciplinari conservativi** il dipendente che:

- violi le disposizioni contenute nel Decreto, nel Modello e/o nel Codice, e nella documentazione che di esso forma parte, incluse le previsioni del Regolamento Aziendale e la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento di non grave entità, ad es. trattamento e/o concretamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Decreto e/o nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata e/o errata esecuzione degli ordini impartiti dai Soggetti Apicali e/o dai superiori gerarchici del Società;

ii) incorre, invece, nei **provvedimenti disciplinari risolutivi** il dipendente che:

- adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento grave, astrattamente e/o concretamente non conforme alle disposizioni contenute nel Decreto, nel Modello e/o nel Codice e nella documentazione che di esso forma parte, incluse le previsioni del Regolamento Aziendale, nonché la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata e/o errata esecuzione degli ordini impartiti dai Soggetti Apicali e/o dai superiori gerarchici del Società, e/o una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia dei Soggetti Apicali del Società nei confronti del dipendente stesso; e/o
- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Decreto, nel Modello e/o nel Codice e nella documentazione che di esso forma parte, incluse le previsioni del Regolamento Aziendale, nonché la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, tale da determinare la astratta e/o concreta applicazione, a carico della Società, delle misure previste dal Decreto, costituendo tale comportamento una mancata e/o errata esecuzione degli ordini impartiti dai Soggetti Apicali e/o dai superiori gerarchici del Società, e/o una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da costituire fonte di responsabilità amministrativa, anche solo astratta, a carico della Società ai sensi del Decreto e da non consentire la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

#### 4.2. **Le sanzioni per i dirigenti.**

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Decreto e/o del Modello, di tutta la documentazione che di esso forma parte, nonché del Codice, incluse le previsioni del Regolamento Aziendale, ove applicabile, nonché gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina - nelle fattispecie previste al precedente paragrafo 4.1, lett. (i) e (ii) - l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli

artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 e delle specifiche disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

1. multa;
2. sospensione dal lavoro;
3. risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Nei casi di gravi violazioni la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ..

#### **4.3. Sanzioni per i terzi contraenti.**

Ai soggetti terzi che collaborano con la Società in forza di contratti di consulenza, fornitura o di accordi di collaborazione, deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice da parte della Società.

Su richiesta degli stessi può essere reso disponibile il Modello in formato elettronico o cartaceo.

L'impegno di osservare i principi del Modello e del Codice da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società potrà altresì essere previsto, caso per caso ed in base alla rilevanza dei rapporti con i terzi, da un'apposita clausola del relativo contratto, che deve essere accettata dal terzo contraente.

Ogni comportamento in contrasto con le linee di Etico indicate dal Modello e/o dal Codice, posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con consulenti, fornitori, partner e terze parti in genere, ed anche con l'operato dell'Organismo di Vigilanza, perché portato a conoscenza del terzo, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione dell'azione per il risarcimento dei danni subiti, in virtù delle clausole che la Società abbia previsto nel relativo contratto.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

La Società, in ogni caso, potrà limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso condotte in violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice.

#### **4.4. Misure nei confronti degli amministratori.**

In caso di violazione delle disposizioni Modello e/o del Codice, ivi incluse quelle della documentazione che di essi forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, da parte di un componente degli organi della Società, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto della Società.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello e/o del Codice da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi inclusa la violazione della documentazione che di esso forma parte nonché la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente l'Assemblea dei soci, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, incluse le violazioni della documentazione che di esso forma parte nonché la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, ad opera di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione stesso potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca del membro, o dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza denuncerà il fatto all'Assemblea dei soci.

### **PARTE QUINTA.** **LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.**

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere

---

previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

## **PARTE SESTA.** **AGGIORNAMENTI.**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione e/o dell'Organismo di Vigilanza, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa
- modifiche normative.

Tutte le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

## **PARTE SETTIMA.** **SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING.**

I destinatari del Modello possono effettuare segnalazioni all'ORGANO DI VIGILANZA designato, destinatario di segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, o a violazioni del Modello, ivi compresi i fondati sospetti relativi a violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno dell'Ente, nonché elementi relativi a condotte finalizzate all'occultamento di tali violazioni, ed eventuali violazioni delle disposizioni dell'Unione Europea, come previsto dalla normativa sul *Whistleblowing*.

Per quanto riguarda la normativa italiana in materia di *Whistleblowing*, il presente Modello è aggiornato al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937. In particolare, la Società ha implementato un canale di segnalazione interno gestito ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto, per via telematica. Le segnalazioni possono essere inviate utilizzando il canale di segnalazione appositamente implementato dalla Società e raggiungibile dal seguente link: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/trasfeco/18542/report>

L'incaricato Organo di Vigilanza agisce, in ogni caso, 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.

ODV a propria volta, riferisce i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione. Tutte le segnalazioni ricevute dal 2026 sono raccolte e conservate in un apposito archivio. Tutte le informazioni in possesso del ODV sono trattate nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati.

Nella gestione del canale di segnalazione, la Società applica la *Procedura di Gestione Etica del Canale*, pubblicata nella omonima sezione del canale e si impegna a:

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni dalla** sua ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante, richiedendo a quest'ultimo eventuali integrazioni;
- seguire diligentemente le segnalazioni ricevute;
- fornire una conferma del rapporto **entro tre mesi dalla** data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del periodo di sette giorni dalla presentazione del rapporto;
- rendere disponibili, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, le procedure e i requisiti per effettuare segnalazioni interne, nonché sul canale, le procedure e i requisiti per effettuare segnalazioni esterne.

Ferma restando l'attivazione di un canale di segnalazione interna da parte della Società, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può effettuare anche una segnalazione esterna, indirizzata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), qualora si verifichi uno dei seguenti casi:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la segnalazione non ha avuto seguito;
- il segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che potrebbe dare adito al rischio di ritorsioni;
- la persona che effettua la segnalazione ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per il pubblico interesse.

**PARTE OTTAVA.**  
**GLOSSARIO FONDAMENTALE.**

- **Concorso di persone nel reato (art. 110 c.p.).** Il concorso di persone nel reato è previsto dall'articolo 110 del codice penale, che recita: *“Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse è soggetta alla pena stabilita per il reato stesso, salve le disposizioni degli articoli seguenti”*.

Esistono due tipi di concorso di persone:

- il "concorso eventuale" che si verifica quando due o più persone partecipano alla commissione di uno o più reati che possono essere astrattamente commessi anche da una sola persona (ad esempio, la frode);
- il "concorso necessario" che si verifica quando la legge penale richiede la presenza di più persone per la commissione del reato (ad esempio, la corruzione);

Se invece si considera la natura del contributo personale alla commissione del reato, si può fare un'ulteriore distinzione:

- il "concorso materiale" che si verifica quando il soggetto interviene personalmente nella serie di atti che danno origine all'elemento materiale del reato;
- la "complicità morale" che si verifica quando il soggetto dà un impulso psicologico a compiere un reato materialmente commesso da altri. L'impulso psicologico può assumere la forma di determinazione, quando fa nascere in altri un intento criminale prima inesistente, o la forma di istigazione, quando rafforza un intento criminale già esistente.

Una particolare forma di concorso di persone è il concorso nel reato proprio. È possibile che al reato proprio, commesso da persone dotate della specifica qualifica soggettiva (c.d. *intraneus*), partecipino altre persone prive di tale qualifica soggettiva (c.d. *extraneus*). In questo caso, l'*extraneus* risponde, a titolo di concorso, del reato commesso dall'*intraneus* ai sensi dell'articolo 117 del codice penale.

- **Contratto collettivo nazionale di lavoro:** il contratto collettivo nazionale di lavoro di tempo in tempo in vigore. Si applica a tutti i dipendenti (ossia impiegati, direttori, dirigenti e funzionari della Società).
- **Incaricato di pubblico servizio:** la persona che *“a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio si intende un'attività disciplinata alla stregua di una pubblica funzione, anche se caratterizzata dall'assenza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni d'ordine e della fornitura di materiale di prima necessità”* (art. 358 c.p.). L'espressione "a qualsiasi titolo" deve essere intesa come riferita all'esercizio di una funzione pubblica, anche in assenza di una formale o regolare investitura (e quindi attestante la responsabilità "di fatto" di un servizio pubblico). L'espressione non tiene conto del rapporto tra la pubblica amministrazione e la persona incaricata di svolgere il servizio.

- **Linee Guida di Confindustria:** documento emanato da Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e aggiornato il 31 marzo 2008, successivamente nel marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021) e contenente un insieme di linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo rilevanti ai fini del Decreto.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organo cui è affidato il compito di vigilare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, assicurandone l'adeguatezza. Le sue funzioni sono svolte in conformità alle disposizioni del Decreto e alle disposizioni fornite dalla Società.
- **Personale o dipendenti soggetti all'altrui direzione:** tutto il personale o i dipendenti impiegati sotto la direzione o la supervisione di personale di livello superiore (di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), del Decreto).
- **Pubblico ufficiale:** colui che esercita "una pubblica funzione, sia essa legislativa, giudiziaria o amministrativa". Secondo il codice penale, "è la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o delle sue richieste mediante poteri autoritativi o certificativi" (art. 357 c.p.).
- **Reati Presupposto:** sono i reati previsti dalla normativa di cui al Decreto, anche a seguito di successive modifiche o integrazioni.
- **Reato proprio e reato comune:** si definisce reato comune un reato che può essere commesso da chiunque, a prescindere da particolari caratteristiche soggettive, ad esempio frode, appropriazione indebita di fondi pubblici, ecc. Per reato proprio si intende un reato che può essere commesso solo da una persona con una particolare qualifica soggettiva, ad esempio: la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio richiesta per la commissione di reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, ecc.); la qualifica di amministratore, direttore generale, revisore o liquidatore nei reati societari, ecc..
- **Reato tentato:** il reato si consuma solo quando si realizzano tutti i suoi elementi costitutivi. Il reato tentato si verifica quando il soggetto attivo vuole commettere un reato e si attiva per farlo, ma non porta a termine l'intento criminale per motivi indipendenti dalla sua volontà. Il testo dell'articolo 56 del codice penale è il seguente: "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un reato, risponde di reato tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica...". Sul punto, si ricorda che anche con riferimento alla responsabilità dell'Ente, il legislatore ha previsto all'art. 26 del Decreto che: "Le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nella forma del tentativo, dei reati indicati nel presente Capo del Decreto. L'ente non risponde quando impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".
- **Soggetti Apicali:** i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera A) del Decreto, ossia tutti i soggetti che rivestono la qualifica di rappresentanti, amministratori o dirigenti della Società, in particolare i membri dell'Assemblea dei soci e del Consiglio di Amministrazione.

## ALLEGATO 1: ORGANIGRAMMA

