

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001
N. 231

TASSALINI S.P.A.



TASSALINI

PARTE GENERALE

Edizione I - Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 07/03/2025

Indice

1. La normativa di riferimento	4
1.1. Il Decreto 231/2001	4
1.2. I reati presupposto del Decreto 231/2001	6
1.3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente	7
1.4. Il sistema sanzionatorio del Decreto 231/2001	8
2. La Società: storia, attività, governance e struttura organizzativa	11
2.1. Storia e attività di TASSALINI S.p.A.	11
2.2. La governance societaria di TASSALINI S.p.A.	13
2.3. Struttura organizzativa	13
3. Potenziali aree a rischio e principi di controllo	14
4. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001	15
4.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	15
4.2. Percorso di adozione del Modello	16
4.3. Struttura del Modello	16
4.4. I destinatari del Modello	18
4.5. Modello e Codice Etico	18
4.6. Rapporto tra Modello e gestione della Sostenibilità	19
4.7. Modalità di gestione delle risorse finanziarie ex art. 6, comma 2, lettera c) del Decreto	20
5. Organismo di Vigilanza	21
5.1. I requisiti	21
5.2. Individuazione	22
5.3. Nomina	22
5.4. Funzioni, poteri e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza	22
5.5. Autonomia finanziaria	24
5.6. Segnalazioni / Whistleblowing e Flussi informativi da e verso l'ODV	24
5.6.1. Segnalazioni all'ODV e procedura Whistleblowing	24
5.6.2. Flussi informativi verso l'ODV	27
5.6.3. Flussi informativi dall'ODV nei confronti degli organi societari	28
6. Sistema disciplinare	28
6.1. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo	30
6.2. Misure nei confronti dell'Organo di Controllo	30

6.3. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	30
6.4. Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.....	31
7. Informazione e diffusione, formazione e aggiornamento del Modello	31
7.1. La comunicazione iniziale all'adozione del Modello.....	32
7.2. Informazione e diffusione del Modello.....	32
7.3. La formazione sul Modello	33
7.4. Aggiornamento del Modello	33

1. La normativa di riferimento

1.1. Il Decreto 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito anche denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e può essere accertata in un procedimento giudiziario contestuale o separato rispetto a quello nei confronti della persona fisica autrice del reato. Peraltro, la responsabilità dell'Ente

permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'Ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compia o l'evento non si verifichi.

Per i reati commessi all'estero, In forza dell'art. 4 del Decreto 231/2001, l'Ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Pertanto, l'Ente è perseguibile quando:

- 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);
- nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia cui sia eventualmente subordinata la punibilità è riferita anche all'Ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando 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”*.

1.2. I reati presupposto del Decreto 231/2001

In base al disposto del Decreto e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'Ente si configura con riferimento alle seguenti categorie di reato, anche nella fattispecie di tentativo:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (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
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24-bis
3. Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter
4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Art. 25
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis
6. Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1
7. Reati societari	Art. 25-ter
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1
10. Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies
11. Reati di Abuso di mercato	Art. 25-sexies
12. 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
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies
17. Reati ambientali	Art. 25-undecies
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies
19. Propaganda e istigazione a razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies
21. Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies
22. Contrabbando	Art. 25-sexiesdecies
23. Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25-septiesdecies
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25-duodevicies
25. Reati transnazionali	L. 146/2006

All'interno della **Mappatura dei rischi** è riportato l'elenco completo delle singole fattispecie di reato delle famiglie sopra riportate.

1.3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento: l'Organismo di Vigilanza.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli") devono rispondere ai seguenti requisiti ex art. 6, commi 2 e 3, e art. 7, comma 4 del Decreto:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- effettuare una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.4. Il sistema sanzionatorio del Decreto 231/2001

La responsabilità dell'Ente viene accertata dal giudice penale all'esito di un giudizio che si svolge contestualmente o separatamente a quello nei confronti della persona fisica autrice del reato e che può comportare l'applicazione delle seguenti sanzioni (art. 9 e ss., Decreto 231/2001):

A) Sanzione pecuniaria

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nel comminare la sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della singola quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il numero delle quote è comminato dal Giudice in base al dettato del Decreto che definisce per ciascuna famiglia di reati il range delle stesse, con un minimo e un massimo, e viene determinato in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità, alle attività svolte per attenuare le conseguenze del fatto, etc.

L'art. 12 del Decreto 231/2001 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria sia ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- 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;
- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

B) Sanzioni interdittive

Sono previste le seguenti sanzioni interdittive, in ordine di gravità crescente:

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

In base all'art. 13 del Decreto 231/2001, le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 del Decreto 231/2001).

Tali misure possono essere applicate anche in via cautelare, e cioè prima dell'accertamento dell'illecito amministrativo/reato, nell'ipotesi in cui vi sussistano gravi indizi di colpevolezza e pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 Decreto 231/2001).

In tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'ente presti un servizio di interesse per la collettività ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

L'art. 16 del Decreto 231/2001 prevede inoltre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nel caso in cui:

- l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati;
- l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia recidivo, essendo già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

La medesima norma prevede altresì la possibilità di applicare all'Ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi nel caso in cui esso sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato autonomo previsto dal Decreto 231/2001 come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 del Decreto).

C) Confisca

Alla condanna consegue poi sempre anche "la confisca del prezzo o del profitto del reato".

D) Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'Ente (art. 18 Decreto 231/2001).

Nell'ipotesi in cui il Giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un Ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'Ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

2. La Società: storia, attività, governance e struttura organizzativa

2.1. Storia e attività di TASSALINI S.p.A.

TASSALINI S.p.A dagli anni '20 del novecento opera nel settore della produzione meccanica e dagli anni '60 produce valvole e raccordi tecnologicamente avanzati con design e fabbricazione esclusivi per l'industria agroalimentare, vinicola, delle bevande, chimica e farmaceutica.

La gamma completa di prodotti è realizzata in acciaio inossidabile AISI 304L e AISI 316L ed è realizzata in materiale laminato o parti stampate a caldo, solubilizzate e lavorate meccanicamente; un'accuratezza speciale è dedicata alla lavorazione delle parti filettate e l'eliminazione delle parti finali delle filettature viene eseguita con operazioni meccaniche per garantire l'assoluta sicurezza durante la movimentazione dei pezzi.

La gamma degli articoli della TASSALINI è prodotta secondo i principali standard internazionali (DIN, SMS, RJT BS, ISS IDF, Gas, Eno, Macon e Clamp) e comprende raccordi; riduzioni; tee; curve; filtri e specole; rubinetti; valvole di regolazione, sicurezza e ritegno; valvole a farfalla di diversi tipi, con controllo manuale e pneumatico, predisposte per l'inserimento di componenti elettrici; valvole a sfera; valvole pneumatiche, 3-A e di drenaggio; valvole a membrana.

Tutti i prodotti sono normalmente disponibili a magazzino in dimensioni standard e l'ufficio tecnico di TASSALINI è disponibile per lo studio di eventuali pezzi speciali necessari per la costruzione di particolari sistemi.

Gli oltre 13.500 metri quadrati di superficie nella sede di via G. Di Vittorio 19/21 e via Grandi 10 in Peschiera Borromeo (MI) assicurano un'organizzazione accurata della produzione, dei controlli e dello stoccaggio in magazzino e hanno permesso

l'installazione di una serie di macchine utensili di ultima generazione, dal design estremamente avanzato e operando con programmi altamente sofisticati.

Una meticolosa serie di controlli e ispezioni rappresenta un ulteriore aspetto operativo che contribuisce a garantire la qualità dei raccordi e delle valvole TASSALINI, riconosciuti a livello internazionale.

TASSALINI è presente sul mercato europeo e mondiale.

La storia della Società può essere così sintetizzata:

Periodo 1950 - 1980

Nel 1963 l'azienda si trasferisce a Peschiera Borromeo e comincia a creare componenti destinati a nuovi settori: industria agroalimentare, delle bevande ed enologica. Nel 1980 l'officina Tassalini si trasforma in società per azioni e negli stessi anni inizia ad affiancare alla realizzazione di componentistica la produzione di valvole di precisione per impianti alimentari.

Periodo 1980 – 1990

Dal 1989 diviene operativo il nuovo stabilimento di Peschiera Borromeo, i cui 7000 metri quadrati di superficie garantiscono una più puntuale organizzazione della produzione, dei controlli e degli stoccaggi a magazzino e consentono l'installazione di una serie di macchine utensili di ultima generazione. Anche l'organizzazione commerciale si rinforza: nel 1982 viene creato a Canelli un centro servizi per l'industria enologica.

Periodo 1990 - oggi

Oggi la produzione — interamente realizzata in acciaio inossidabile Aisi 304L e Aisi 316L — è destinata, oltre ai comparti agroalimentare, enologico e delle bevande, all'industria biotecnologica, chimica e farmaceutica. La gamma attuale degli articoli — tutti disponibili a magazzino nelle misure standard — è fabbricata secondo le principali norme internazionali. Nel 1996 nasce a Pandino un centro specializzato nei processi di finitura dei tubi e la mappa della commercializzazione si allarga ulteriormente: Tassalini S.p.A. è oggi presente con una rete di rivenditori e di proprie filiali sul mercato europeo e mondiale.

L'attività è realizzata grazie a tre stabilimenti:

PESCHIERA BORROMEO (MI) VIA DI VITTORIO 19/21

PESCHIERA BORROMEO (MI) VIA GRANDI 10

PANDINO (CR) VIA DEGLI ARTIGIANI 16

2.2. La governance societaria di TASSALINI S.p.A.

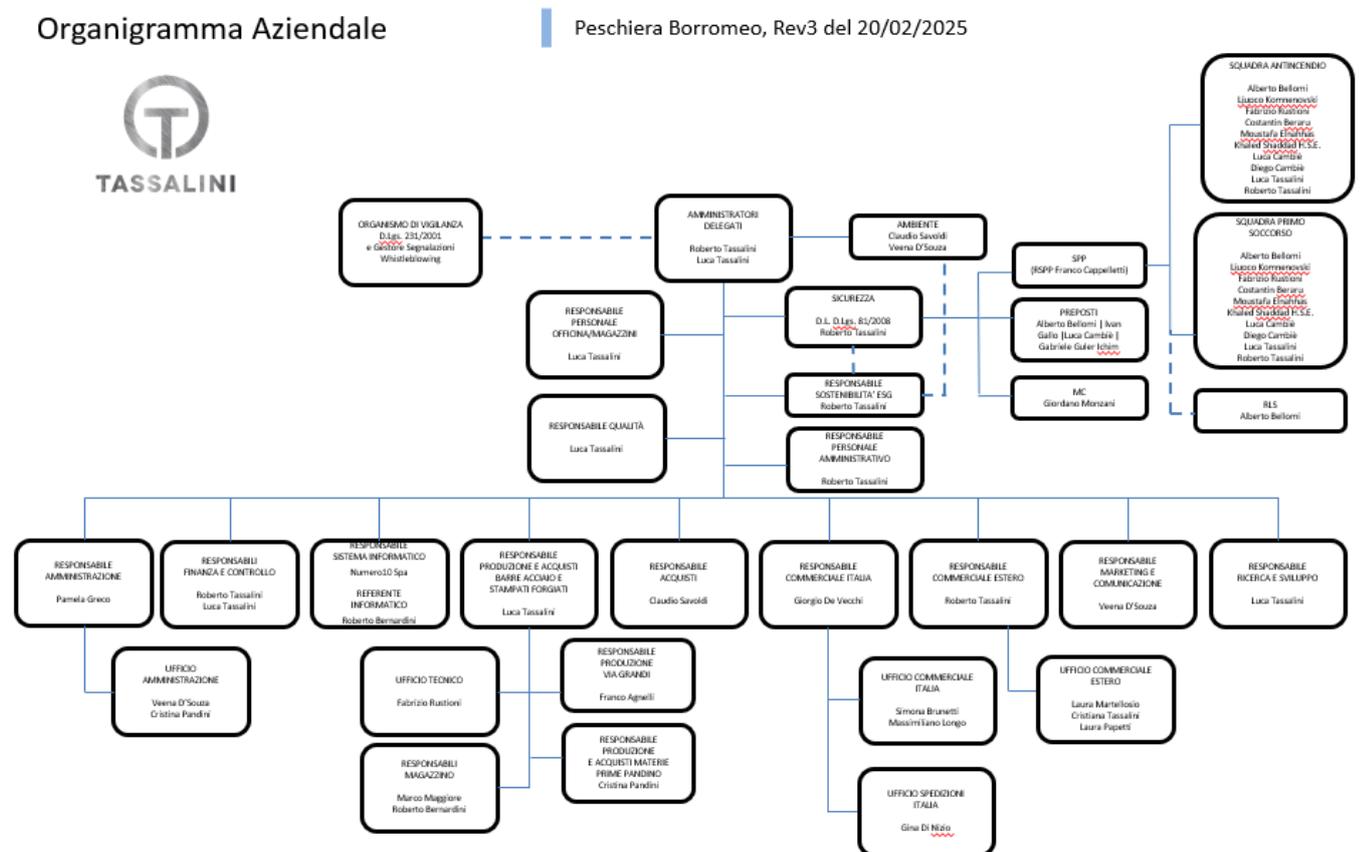
La Governance societaria di TASSALINI S.p.A. è la seguente:

- 1) Assemblea degli Azionisti
- 2) Consiglio di Amministrazione composto da tre membri di cui due con deleghe operative
- 3) Collegio Sindacale composto da tre membri più due supplenti, incaricato della revisione legale dei conti
- 4) Organismo di Vigilanza monocratico ex D.Lgs. 231/2001

La rappresentanza della Società è attribuita al Presidente e Amministratore Delegato dr. Roberto Tassalini.

2.3. Struttura organizzativa

Si riporta di seguito l'organigramma per funzioni che rappresenta la struttura organizzativa presente in Azienda.



3. Potenziali aree a rischio e principi di controllo

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione e implementazione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal Decreto o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del Decreto e quali possano essere considerati residuali.

Si tratta di esaminare le attività aziendali in base alla loro natura e organizzazione e dividere i reati in: sensibili (che saranno oggetto di specifici protocolli di procedure e controllo aziendale) e residuali (che come tali non saranno oggetto di protocolli specifici al fine di evitare un eccessivo appesantimento del Modello).

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle Parti Speciali del presente Modello.

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea teorica, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale.
- Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal Decreto o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo

- coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- Segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
 - Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
 - Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
 - Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale sono ripilogati nelle Parti Speciali del presente Modello.

4. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Essendo il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello") un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

4.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Obiettivo del presente Modello è il miglioramento del sistema di controllo interno volto alla limitazione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Per raggiungere tale risultato la Società è consapevole della necessità di determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza delle conseguenze penali derivanti dalla commissione di un reato non solo nei loro confronti, ma anche della Società.

Nello specifico il Modello ha lo scopo di:

- promuovere e potenziare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, indicando i protocolli e le procedure che gli organi sociali, i dipendenti, nonché i consulenti della società sono chiamati ad osservare;
- istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree a rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei protocolli e procedure previste dal Modello;
- istituire un Organismo di Vigilanza dotato di strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo e monitoraggio sul corretto funzionamento del Modello e di aggiornamento dello stesso.

4.2. Percorso di adozione del Modello

La Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

4.3. Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale, dalle Parti Speciali, dal Codice Etico e dagli Allegati (Elenco reati ex D.Lgs. 231/2001; Mappatura dei Rischi).

La Parte Generale contiene, in particolare:

- la normativa di riferimento con l'elenco delle fattispecie di reato (Allegato 1);
- la storia, l'attività, la governance e la struttura organizzativa della Società;

- il percorso di adozione del Modello da parte della Società, i principi di controllo e la gestione dei rischi;
- gli obiettivi, i destinatari e la struttura del Modello;
- le regole per la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema disciplinare da applicare in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello;
- la formazione del personale, la diffusione e l'aggiornamento del Modello.

Le Parti Speciali contengono una descrizione relativa a:

- normativa di riferimento delle diverse fattispecie di reato presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da TASSALINI in ragione della mappatura delle aree a rischio effettuata, raggruppate per macro aree;
- destinatari;
- attività sensibili;
- principi generali di comportamento;
- principi specifici e procedure di riferimento per la regolamentazione delle attività a rischio;
- flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Le Parti Speciali del Modello sono le seguenti:

- A) Reati contro la P.A.
- B) Delitti informatici e trattamento illecito di dati; Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- C) Reati societari
- D) Delitti in ambito di sicurezza sul lavoro
- E) Reati riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio; Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori; Delitti di criminalità organizzata; Reati Transnazionali
- F) Reati ambientali
- G) Delitti contro l'industria e il commercio; Contrabbando
- H) Reati in ambito di immigrazione irregolare
- I) Reati tributari

Considerando l'ambito delle attività svolte dall'Ente, in sede di Mappatura dei rischi sono stati considerati non applicabili, e quindi residuali, i seguenti reati:

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

- art. 25-quater (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico)
- art 25-quater 1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)
- art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale)
- art. 25-sexies (Reati di abuso di mercato)
- art 25-terdecies (Propaganda e istigazione a razzismo e xenofobia)
- art 25-quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi abusivi)
- art. 25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale)
- art. 25-duodevicies (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)

Inoltre, costituisce parte integrante del Modello il Codice Etico, nel quale sono espressi i principi generali ed i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della Società.

4.4. I destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dagli esponenti aziendali (Amministratori, membri del Collegio Sindacale e revisori, Organismo di Vigilanza), da tutto il personale dipendente.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi e parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, etc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività.

Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Codice Etico e alle regole di comportamento del Modello.

4.5. Modello e Codice Etico

La Società ha formalizzato i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto. Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così sintetizzati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;

- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

4.6. Rapporto tra Modello e gestione della Sostenibilità

TASSALINI vuole contribuire a un mondo sostenibile dal punto di vista Ambientale, Sociale e di Governance (ESG) al fine di contribuire alla crescita e ad una migliore qualità della vita per tutti. La Società ha posto la sostenibilità ambientale, sociale ed economica, insieme all'innovazione, al centro della propria cultura aziendale e sta implementando un sistema di sviluppo sostenibile basato sulla condivisione della creazione di valore, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda.

Per questo la Società, pur non essendo vincolata da prescrizioni normative, sta affrontando un percorso di integrazione delle tematiche ESG in azienda ai fini di giungere alla predisposizione di un Rendiconto di Sostenibilità annuale conforme agli standard europei ESRS, che rendiconti le tre dimensioni di responsabilità ambientale, sociale e di governance, che offra un quadro chiaro, veritiero e corretto dei risultati ottenuti in tutte le aree di rapporto con gli stakeholder in relazione ai principi e agli impegni assunti, nonché agli obiettivi di miglioramento stabiliti periodicamente.

In particolare all'unità preposta alla Sostenibilità competono i seguenti compiti:

- garantire la diffusione della sostenibilità valorizzando l'impegno dell'Azienda per lo sviluppo economico sostenibile, in particolare cooperando con le competenti Funzioni aziendali per la sua promozione in TASSALINI;
- coinvolgere gli stakeholder ai fini della predisposizione dell'analisi della rilevanza, dell'individuazione degli obiettivi di sostenibilità e della predisposizione del Rendiconto di Sostenibilità;
- arrivare a predisporre il Piano di Sostenibilità e il Rendiconto di Sostenibilità e i relativi rapporti periodici per poi sottoporre il Rendiconto di Sostenibilità alla valutazione del Consiglio di Amministrazione;
- cooperare con le diverse Funzioni aziendali all'individuazione degli obiettivi di responsabilità sociale e allo sviluppo dei progetti che ne conseguono, e collaborare alla formulazione della strategia per gli aspetti di sostenibilità.

4.7. Modalità di gestione delle risorse finanziarie ex art. 6, comma 2, lettera c) del Decreto

L'art. 6 comma 2, lettera c) del Decreto, stabilisce che il Modello deve individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

La disponibilità di fondi extra contabili potrebbe costituire, con particolare riferimento ai reati di corruzione, la modalità per corrispondere il denaro ai soggetti pubblici in cambio di favori illeciti.

La Società gestisce le risorse finanziarie secondo i seguenti principi:

- ogni operazione e transazione deve essere legittima, correttamente autorizzata, registrata, verificabile e coerente con gli obiettivi aziendali;
- i flussi finanziari devono essere tracciabili permettendo di ricostruire ex post il percorso decisionale e formale del flusso;
- rispetto del principio di "segregazione" alla base della procedura acquisti e gestione del ciclo passivo delle fatture, in virtù del quale devono essere distinte le figure di chi richiede l'acquisto o una spesa, chi autorizza la stessa, chi controlla la rispondenza della fattura da pagare al bene acquistato o al servizio reso e chi effettua il pagamento;
- rispetto da parte dei dipendenti e dei soggetti che agiscono per conto della Società dei principi di diligenza, correttezza, economicità, qualità e liceità;
- esatta imputazione di pagamento (individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento).

La documentazione dei flussi finanziari deve prevedere a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la registrazione della forma del pagamento (es. contante, bonifico);
- la registrazione del contenuto del pagamento (identificazione del soggetto che ha disposto il flusso, da quale disponibilità ha attinto, beneficiario del flusso, causale);
- la registrazione e archiviazione dei flussi.

Non sono consentiti pagamenti o flussi finanziari al di fuori dei suddetti protocolli di comportamento previsti.

5. Organismo di Vigilanza

5.1. I requisiti

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa penale, conseguente alla commissione dei reati tassativamente indicati, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Questo organismo viene chiamato "Organismo di Vigilanza" (di seguito anche "ODV") e può essere monocratico o collegiale (tre membri).

I requisiti che l'ODV deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale e con Il Consiglio di Amministrazione.
- **Professionalità nell'espletamento dei compiti istituzionali;** a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.

- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

5.2. Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa dell'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'ODV ha una struttura monocratica ed è composto da un solo membro.
- L'ODV è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- Il funzionamento dell'ODV è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo e comunicato al Consiglio di Amministrazione, facente parte integrante del Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione. Sotto questo profilo ogni attività dell'ODV è documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi è opportunamente verbalizzata.

5.3. Nomina

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina del membro monocratico dell'Organismo di Vigilanza. La durata in carica del membro monocratico dell'ODV è di tre annualità e può essere rinominato.

L'ODV nella definizione e svolgimento delle attività di competenza è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

5.4. Funzioni, poteri e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del Decreto, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge di

riferimento. L'aggiornamento del Modello è proposto dall'ODV e deve essere adottato dall'organo amministrativo con specifica delibera.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- verificare la diffusione nella Società della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare l'adozione delle opportune iniziative finalizzate alla divulgazione e conoscenza del Modello e alla formazione e sensibilizzazione del personale sull'osservanza delle norme;
- vigilare sull'effettività del Modello e sulla sua osservanza attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora indispensabile, il necessario aggiornamento;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- comunicare e relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, alle proposte di aggiornamento del Modello e al loro stato di realizzazione;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'ODV stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte di dipendenti o terzi o che abbia accertato lui stesso, e monitorare l'applicazione dei provvedimenti e sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'ODV stesso;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'ODV ai sensi del Decreto;
- 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 utilizzando il budget messo a disposizione annualmente dal Consiglio di Amministrazione di cui al successivo paragrafo 5.5.;
- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali 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.

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Con riferimento alla responsabilità dell'ODV, dalla lettura delle disposizioni che ne disciplinano l'attività si evince che ad esso sono devoluti compiti di controllo in ordine al funzionamento e all'osservanza del Modello, con esclusione di qualsiasi forma di responsabilità penale in proposito in quanto privo di poteri decisionali e dotato solamente di poteri consultivi.

La responsabilità ultima dell'attuazione del Modello resta comunque in capo al Consiglio di Amministrazione.

5.5. Autonomia finanziaria

Al fine di garantire all'ODV autonomia e indipendenza nello svolgimento dei propri compiti, l'ODV dispone di autonome risorse finanziarie, il cui budget è deliberato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Oltre al compenso annuo determinato in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, all'ODV spetta altresì il rimborso delle spese vive e documentate sostenute per l'espletamento dell'incarico.

5.6. Segnalazioni / Whistleblowing e Flussi informativi da e verso l'ODV

5.6.1. Segnalazioni all'ODV e procedura Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (nel seguito la "Legge sul whistleblowing") che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001. Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. N. 231/2001 inserendo all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. N. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l'art. 6, a seguito dell'intervento legislativo, dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - o uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità

dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale Decreto ha ulteriormente modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di Whistleblowing, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Il Decreto ha altresì abrogato i commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo 6.

Le segnalazioni in sintesi possono riguardare eventuali violazioni di normative nazionali (inclusa la normativa ex D. Lgs. 231/2001) o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della

Società, sia da parte di persone interne che esterne alla Società, che siano venute a conoscenza degli illeciti nel contesto lavorativo.

TASSALINI ha incaricato l'ODV quale Gestore delle segnalazioni Whistleblowing.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di Whistleblowing, TASSALINI ha adottato misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'ODV – Gestore delle Segnalazioni informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello 231, dal Codice Etico e dalle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'ODV-Gestore delle Segnalazioni.

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in malafede segnalazioni non veritiere.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

TASSALINI ha definito uno specifico documento normativo denominato "Procedura Whistleblowing" per i potenziali segnalanti e Destinatari del Modello 231, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

I canali interni di segnalazione previsti sono:

- segnalazione in forma scritta: Piattaforma Informatica CPKEEPER (accessibile dal sito web della Società al seguente link <https://tassalini.cpkeeper.online/keeper/available-configuration-links>);
- segnalazione orale: contatto personale e colloquio con l'ODV-Gestore delle Segnalazioni che redigerà un verbale condiviso e firmato da entrambe le parti.

Si rimanda, per maggiore dettaglio in merito alle previsioni adottate in materia, a quanto previsto dal documento "Procedura Whistleblowing", anche pubblicata sul sito web della Società.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge sul Whistleblowing, la Società vieta

qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

La tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti disciplinari.

Si rimanda, per maggiore dettaglio in merito alle previsioni adottate in materia, a quanto previsto dal documento "Procedura Whistleblowing".

5.6.2. Flussi informativi verso l'ODV

Il Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale e revisori, i dipendenti e i terzi destinatari del Modello, a seconda delle loro aree di competenza, devono obbligatoriamente segnalare tempestivamente all'ODV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come a titolo esemplificativo:

- 1) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, per i Reati previsti nel Decreto 231/2001;

- 2) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dall'Amministrazione in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati previsti nel Decreto 231/2001;
- 3) infortuni sul lavoro che possono rientrare nella fattispecie ex art. 27 septies D.Lgs. 231/2001;
- 4) notizie esaustive in relazione ai procedimenti disciplinari svolti per illeciti disciplinari che comportino la sospensione dal servizio e dal trattamento economico, ovvero sanzioni più gravi;
- 5) la richiesta e l'impiego di finanziamenti pubblici sotto qualunque forma.

5.6.3. Flussi informativi dall'ODV nei confronti degli organi societari

L'ODV relaziona immediatamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa:

- eventuali violazioni del Modello;
- fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità di aggiornare o adeguare il Modello;

L'ODV trasmette con periodicità annuale al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza al Collegio Sindacale:

- una relazione sull'attività svolta e sulle segnalazioni ricevute
- il piano delle attività programma per l'esercizio successivo.

L'ODV scambia con cadenza annuale informazioni con il Collegio Sindacale e provvede ad effettuare con periodicità almeno trimestrale le interviste periodiche con i soggetti apicali e con soggetti che operano nelle aree sensibili come da proprio Regolamento, al quale si rimanda per approfondimento sul funzionamento dell'Organismo.

6. Sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del Decreto, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare

le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari. Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'ODV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- 1) gravità della violazione;
- 2) tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- 3) eventuale recidiva.

Ai fini dell'ottemperanza al Decreto, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

6.1. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, l'ODV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, decurtazione degli emolumenti, revoca di deleghe eventualmente conferite agli amministratori e revoca dell'incarico (sanzioni cumulabili).

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

6.2. Misure nei confronti dell'Organo di Controllo

In caso di violazione, da parte del Collegio Sindacale delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi previsti nel Modello o nel Codice Etico, l'ODV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione. L'Organo amministrativo provvederà ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa dalla decurtazione degli emolumenti alla revoca dell'incarico di Sindaco (sanzioni cumulabili).

6.3. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento con preavviso;

- licenziamento senza preavviso.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'ODV.

6.4. Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

7. Informazione e diffusione, formazione e aggiornamento del Modello

7.1. La comunicazione iniziale all'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale di TASSALINI al momento dell'adozione stessa. In particolare, tale informazione viene disposta attraverso:

- una comunicazione a firma del Consiglio di Amministrazione rivolta a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società e l'invito a prendere visione del Modello;
- pubblicazione del Modello sulla rete aziendale, della Parte Generale e del Codice Etico sul sito internet della Società e messa a disposizione su richiesta dei dipendenti dello stesso in forma cartacea.

Ai nuovi assunti viene consegnato materiale informativo con il quale vengono informati dell'esistenza del Modello, delle modalità con cui possono prenderne visione e con la quale gli viene chiesto di impegnarsi, 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 della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenute. Tale comunicazione viene sottoscritta per accettazione.

7.2. Informazione e diffusione del Modello

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo della Società garantire verso tutti i Destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale della Società nonché i soggetti apicali, subalterni, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello.

Il Modello in formato elettronico è inserito sull'app. HR People (gestione e comunicazioni aziendali per il personale) al fine di consentire ai dipendenti una costante consultazione, e pubblicato (Parte Generale e Codice Etico) sul sito internet della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio, i dipendenti neo-assunti ricevono una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

7.3. La formazione sul Modello

La Società pianifica periodicamente interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del Modello.

La Società, anche su stimolo dell'ODV, promuove il contenuto dei corsi di formazione sul Modello, la loro diversificazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

In particolare, con riferimento al personale coinvolto in processi / attività sensibili, l'erogazione di corsi dovrà in particolare illustrare:

- il contesto normativo di riferimento;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

7.4. Aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione provvede su proposta dell'ODV ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività.

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

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001, nonché ai reati ed agli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del medesimo Decreto;
- 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 dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo (nel caso specifico al Consiglio di

Amministrazione).

All'Organismo di Vigilanza spetta la cura dell'aggiornamento, ossia la sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione, che spetta al Consiglio di Amministrazione.