



Modello di Organizzazione

Gestione e Controllo

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno
2001 N. 231**

- PARTE GENERALE -





TAMINI
Trasformatori

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di TAMINI Trasformatori S.r.l. in data 31
maggio 2005 e successivamente
modificato in data 12 settembre 2011, 26
settembre 2014, 29 gennaio 2015, 04
settembre 2015, 20 ottobre 2016, 04
dicembre 2017 e 18 marzo 2019

INDICE

1.DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	9
1.1IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	9
1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	11
2.ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI TAMINI TRASFORMATORI S.R.L.	14
2.1 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	14
2.2 FUNZIONE DEL MODELLO EX D.LGS. 231/01	15
2.3 STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO ...	17
2.4 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO EX D.LGS. 231/01	19
2.5 VERIFICA SUI SISTEMI DI CONTROLLO E SUL PIANO GENERALE DELL'EFFICACIA DEL MODELLO	20
2.6 SISTEMA DI <i>WHISTLEBLOWING</i>	21
2.7 SISTEMI DI GESTIONE	22
3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV).....	24
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	26

3.3 L'ATTIVITÀ DI <i>REPORTING</i> NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	28
3.4 L'ODV DI TAMINI TRASFORMATORI S.R.L. NEL SISTEMA DI CONTROLLO E VERIFICA SUL PIANO GENERALE.	29
4. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA ...	31
4.1 SELEZIONE	DEL
PERSONALE	31
4.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE	31
4.3 ORGANISMO DI VIGILANZA.....	32
4.4 COLLABORATORI ESTERNI: SELEZIONE E INFORMATIVA .	33
4.5 OBBLIGHI DI VIGILANZA.....	33
5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV.....	34
5.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI	34
5.2 MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI.....	36
5.3 SISTEMA DELLE DELEGHE	37
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	38
6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	38
6.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI .	39
6.3. VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI.....	40
6.4 MISURE APPLICATE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	42
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	43
6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	43
6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ODV	43
6.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI..	44
7. VERIFICHE PERIODICHE	45

8. MODELLO E CODICE ETICO.....	47
ALLEGATO A.....	48

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

Amministratore Delegato: l'amministratore delegato della Società.

Aree a Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

BS OHSAS 18001: l'acronimo OHSAS sta per *Occupational Health and Safety Assessment Series* ed identifica lo standard inglese per un sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

Codice Etico: il codice etico adottato dal Gruppo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 9 luglio 2014 e relativi aggiornamenti.

Collaboratori esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner, i Fornitori, i Clienti, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato

o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale, compresi i contratti atipici.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori esterni.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con TAMINI, ivi compresi i dirigenti.

Disciplina Privacy: per tale intendendosi il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati – (GDPR), il D. Lgs. n. 196/2003, il D. Lgs. 101/2018, nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante.

D.Lgs. 231/2001 o il **Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Ente/i: le entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Esponenti Aziendali: gli amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Società.

Gruppo: TERNA S.p.A. e le altre società dalla medesima controllate ai sensi dell'art. 93 TUF.

Illeciti: gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a*

qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

ISO-14001: La ISO 14001 è una norma del sistema di gestione riconosciuta a livello internazionale, pubblicata da ISO (*International Organization of Standardization*), che stabilisce un quadro collaudato per garantire la conformità di un sistema di gestione ambientale alle normative vigenti in materia.

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. 231/2001.

Linee-Guida Anticorruzione: documento elaborato tenendo conto delle principali convenzioni internazionali, della normativa comunitaria, del FCPA statunitense e del U.K. *Bribery Act* in tema di prevenzione e lotta alla corruzione. La Linea-guida contiene principi e regole di comportamento adottati da ciascuna società del Gruppo e dai soggetti che agiscono in nome e/o per conto di una di esse anche in relazione a singole operazioni.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società e i loro componenti.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, nominato ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01,

preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché a curare l'aggiornamento

P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

PRM: Presidio Modello 231 – Affari Societari e *Corporate Governance* della struttura Affari Legali e Societari di TERNA S.p.A. che svolge le funzioni di Segreteria Tecnica degli Organismi di Vigilanza del Gruppo.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. *“sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Referente 231: soggetto, individuato tra uno dei primi riporti del Responsabile di struttura, con il compito di favorire la diffusione della conoscenza del Modello 231 nella struttura di appartenenza e di agevolarne il funzionamento, anche coordinandosi con gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo.

Società o TAMINI: TAMINI Trasformatori S.r.l.

TERNA o Capogruppo: la Capogruppo TERNA - Rete Elettrica Nazionale Società per Azioni.

TUF: il D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

Whistleblowing: Il "*whistleblowing*" è lo strumento che consente a dipendenti, consulenti, collaboratori e a chiunque non abbia rapporti diretti con la Società di denunciare le irregolarità di cui sia venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza e di presentare, altresì, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, in esecuzione degli articoli 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo che disciplinasse detta materia.

Invero, si tratta di un obbligo discendente dalle previsioni contenute in Convenzioni Internazionali a cui aveva aderito l'Italia ed, in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto, è stata introdotto nell'ordinamento italiano un regime di *“responsabilità amministrativa dipendente da reato”* a carico degli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, nell'interesse o vantaggio degli Enti medesimi, (i) 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, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

A tale riguardo, si rileva che la responsabilità ex D.lgs. 231/01 è imputabile all'ente anche nelle ipotesi di "delitto tentato" ai sensi dell'art. 56 c.p., ovverosia nel caso di realizzazione da parte della persona fisica di «...*atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...*» compreso tra quelli previsti dal D.lgs. 231/01. In particolare, l'art. 26 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà e che ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui «...*volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento...*».

Si sottolinea, altresì, che la responsabilità prevista dal Decreto si configura anche nel caso in cui i Reati siano "commessi all'estero" ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 2001 o siano "transnazionali" ai sensi dell'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146.

Per quanto attiene alle tipologie dei Reati previsti dal Decreto e, pertanto astrattamente idonei a fondare la responsabilità dell'ente, si rinvia all'Allegato A. A tal

proposito, si specifica che la tendenza del legislatore è quella di estendere l'ambito di applicazione soggettiva della disciplina ad un numero sempre maggiore di fattispecie.

1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato, prevede una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 dei 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;
- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o 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.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, tenendo conto dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

È, infine, previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente e che nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possano svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI TAMINI TRASFORMATORI S.R.L.

2.1 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Tamini Trasformatori è una società a responsabilità limitata, sottoposta a direzione e coordinamento di TERNA S.p.A. e controllata al 70% da Terna Energy Solutions S.r.l. e per il restante da 30% da HOLDCOTES S.R.L.

La Società, operante nel settore elettromeccanico, si occupa di costruzione, riparazione e commercio in Italia e all'estero di macchine elettriche, in particolare di trasformatori e autotrasformatori.

Inoltre, la Società può svolgere, ma con carattere non prevalente rispetto all'oggetto sociale, operazioni commerciali, industriali e finanziarie, ma queste ultime non nei confronti del pubblico, mobiliari ed immobiliari, che saranno ritenute dall'organo amministrativo necessarie e convenienti per il conseguimento dell'oggetto sociale.

In applicazione di quanto stabilito nel Modello della Capogruppo e in conformità alle proprie politiche aziendali, Tamini Trasformatori S.r.l. ha adottato un proprio modello di organizzazione e di gestione ex D.lgs. 231/01.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Tamini Trasformatori S.r.l., affinché seguano, nell'espletamento delle

proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano, infatti, il sistema di Corporate Governance della Società, atteso che mitigano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate da Confindustria, nonché i principi predisposti per TERNA.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Tamini Trasformatori S.r.l. con delibera del 31 maggio 2005.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre affidato ad un organismo collegiale l'incarico di assumere le funzioni di organismo di controllo interno (*Organismo di Vigilanza - OdV*) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2 FUNZIONE DEL MODELLO EX D.LGS. 231/01

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da

svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la conseguente elaborazione di principi comportamentali e procedurali ad esse connessi, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società S.r.l. in quanto sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Tamini Trasformatori S.r.l. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- ⇒ la mappatura delle Aree a Rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati o gli Illeciti;
- ⇒ la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ l'individuazione - anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate a livello di Gruppo - di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- ⇒ il rispetto del principio della segregazione dei ruoli;
- ⇒ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- ⇒ l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- ⇒ l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3 STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO

Sulla base di quanto indicato al paragrafo 2.4, lett. c, della Parte Generale del Modello adottato dalla Capogruppo, è attribuita alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle Aree a Rischio.

Tamini Trasformatori S.r.l. ha, pertanto, provveduto ad effettuare un'analisi volta ad individuare le caratteristiche specifiche della struttura aziendale e delle attività concretamente esercitate al fine di adottare un Modello che potesse costituire espressione di una valutazione *ad hoc* e non pedissequa adozione del Modello adottato dalla Capogruppo.

In particolare, l'identificazione delle Aree a Rischio, al fine della loro corretta gestione, è stata così eseguita:

- esame della documentazione aziendale;
- interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale della Società, della Capogruppo e di altre società del Gruppo per le attività alle medesime demandate in virtù di contratti di servizi infragruppo. Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare una serie di Aree a Rischio da cui è scaturita l'adozione di un Modello costituito, nella sua versione attuale, da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di Reato ed Illecito contemplate nel Decreto.

Rispetto ai Reati ed Illeciti indicati all'Allegato A, si precisa che la Società, a seguito delle analisi effettuate, non ha ritenuto necessario adottare le Parti Speciali relative ai Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo; relative ai Reati contro l'industria e il commercio e alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

A tal fine giova sottolineare infatti che, dopo attenta analisi della realtà aziendale e della documentazione in essa presente, non sono state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei suddetti reati e comunque i presidi già adottati e applicati dalla Società sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose.

Si rappresenta, altresì, che la Società non ha predisposto un'apposita Parte Speciale dedicata ai Reati transnazionali,

preferendo trattarli congiuntamente alle fattispecie di Reato contenute nelle Parti Speciali di interesse, ritenendo comunque rilevanti dette fattispecie in considerazione delle attività svolte dalla Società anche all'estero.

È demandato all'Amministratore delegato della Società, in virtù della delega a lui conferita da parte del Consiglio di Amministrazione, di integrare il presente Modello in una successiva fase con eventuali ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 2.4

2.4 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO EX D.LGS. 231/01

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Delegato, in virtù della delega a lui conferita dal Consiglio di Amministrazione della Società.

È, inoltre, riconosciuta all'Amministratore Delegato di Tamini Trasformatori S.r.l. la possibilità di effettuare tutte le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie od opportune per effetto di mutamenti organizzativi o normativi, nonché di adottare ulteriori Parti Speciali.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello

ai sopravvenuti mutamenti di natura normativa, operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

In ogni caso le suddette variazioni verranno riferite annualmente al Consiglio di Amministrazione.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno anche essere presentate dall'OdV di Tamini Trasformatori S.r.l. al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato.

2.5 VERIFICA SUI SISTEMI DI CONTROLLO E SUL PIANO GENERALE DELL'EFFICACIA DEL MODELLO

All'OdV di Tamini Trasformatori S.r.l. è attribuito il compito di dare impulso e di verificare l'applicazione del Modello nell'ambito della Società al fine di assicurarne una corretta ed effettiva attuazione, con la possibilità di effettuare direttamente specifiche azioni di controllo sulle singole attività. In particolare, all'OdV della Società è riconosciuto il potere di:

- dare impulso alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;
- proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso.

La Capogruppo ha istituito la struttura Presidio Modello231 che – in virtù dei contratti *intracompany* – svolge la funzione di Segreteria Tecnica degli OdV per tutte le Società del Gruppo, al fine di assicurare la continuità d'azione degli Organismi medesimi.

2.6 SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Tamini Trasformatori S.r.l., al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha adottato un sistema di *whistleblowing*, adeguato alle disposizioni di cui alla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*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*".

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, la Società:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure *ad hoc*, il segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato dalla Società è regolamentato dalla *whistleblowing policy*.

Nel dettaglio, per quanto attiene ai canali di segnalazione, la Società è dotata di un portale informatico dedicato alle

segnalazioni (www.whistleblowing.terna.it) al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato ed ha previsto, altresì, canali alternativi.

Si rammenta, altresì, che ai sensi del comma *2-ter* del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma *2-quater*, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

Si rappresenta che tutti i dati personali trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute saranno trattati nel pieno rispetto della vigente Disciplina Privacy, avendo particolare riguardo per il diritto alla riservatezza dell'identità del soggetto segnalante.

2.7 SISTEMI DI GESTIONE

Tamini Trasformatori S.r.l. vuole assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente e della politica stabilita dall'Amministratore Delegato in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e tutela dell'ambiente.

A tal fine, la Società ha certificato la conformità del sistema di gestione adottato in materia ambientale presso gli stabilimenti di Legnano, Ospitaletto e Valdagno alla norma ISO-14001.

La Società ha, altresì, certificato la conformità del sistema di gestione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori adottato presso lo stabilimento di Ospitaletto alla norma BS OHSAS 18001.

Tamini si impegna a monitorare e migliorare i propri sistemi di gestione presso tutti gli stabilimenti.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento e considerando, altresì, le dimensioni della Società, Tamini Trasformatori S.r.l. ha stabilito che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale.

I soggetti che compongono l'OdV e la durata del loro mandato sono individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I professionisti sono selezionati sulla base dell'analisi dei rispettivi *curricula*, tenendo anche conto delle esperienze maturate in materia di responsabilità degli enti ex D.lgs. 231/01 e di prevenzione e gestione del rischio in relazione alle caratteristiche della società.

La cessazione dell'incarico dell'OdV per scadenza del termine o, nel caso in cui la Società sia interessata da operazioni straordinarie che comportino la cessazione degli organi sociali o modifiche nel controllo societario (*change of control*), nel minor termine coincidente con dette cessazioni e/o modifiche ha effetto dal momento in cui il C.d.A. delibera in merito.

Nel lasso di tempo intercorrente tra la cessazione del mandato e la delibera del C.d.A., l'OdV opera in regime di *prorogatio*.

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

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale e essere titolari di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto. In ogni caso, per l'attività svolta nell'ambito dell'ODV, non possono in nessun caso essere configurati come dipendenti da organi esecutivi;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV, quando necessario per l'espletamento dell'incarico, può avvalersi di professionisti esterni dotati delle conoscenze e competenze richieste dal caso concreto.

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

Il Consiglio di Amministrazione accerta la sussistenza dei suddetti requisiti, oltre che attraverso l'acquisizione dei *curricula* agli atti del Consiglio

medesimo, anche mediante la sottoscrizione da parte dei singoli componenti della lettera di accettazione dell'incarico, in cui si attesta di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per ricoprire tale incarico e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente il venir meno dei requisiti sopra citati.

In ogni caso, i singoli professionisti – prima di essere nominati - sono sottoposti a verifica da parte del *Risk Management* di TERNA S.p.A.

Per le società di più piccole dimensioni, tale compito potrà essere svolto direttamente dall'organo dirigente (come consentito dallo stesso Decreto all'art. 6, comma 4).

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di Tamini Trasformatori S.r.l. è supportato da uno staff dedicato, individuato nella struttura Presidio Modello 231 della struttura Affari Societari e Corporate Governance - Affari Legali e Societari di TERNA S.p.A.

L'Organismo per lo svolgimento dell'attività di vigilanza può, in ogni caso, avvalersi del supporto delle strutture aziendali che, di volta in volta, si rendano utili a tal fine.

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

All'OdV di Tamini Trasformatori S.r.l. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- B. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al

Decreto;

- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

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

situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;

- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'OdV disciplina il proprio funzionamento, compresi i rapporti con gli organi sociali, mediante un proprio regolamento interno adottato all'unanimità.

Al fine di garantire che l'OdV svolga l'attività di vigilanza in piena autonomia, la Società può definire ed approvare un determinato *budget* dell'OdV.

La definizione del budget dell'OdV è disciplinata dalla LG032 cui si rimanda per gli aspetti applicativi.

In ogni caso, la Società mette a disposizione dell'OdV ogni risorsa che dovesse rendersi necessaria o opportuna per l'efficace espletamento delle funzioni di vigilanza, compreso il supporto di professionisti esterni individuati dall'OdV medesimo per valutazioni tecniche di particolare complessità.

3.3 L'ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Sono assegnate all'OdV di Tamini Trasformatori S.r.l. due linee di *reporting*:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato;

b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione legale.

L'OdV può, altresì, essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale o richiedere un incontro con i medesimi organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Almeno annualmente, (di regola ogni sei mesi), inoltre, l'OdV di Tamini Trasformatori S.r.l. trasmette agli Organi di cui alla lett. b) un *report* scritto sull'attuazione del Modello.

3.4 L'ODV DI TAMINI TRASFORMATORI S.R.L. NEL SISTEMA DI CONTROLLO E VERIFICA SUL PIANO GENERALE.

Fermo restando che l'attività di vigilanza dell'OdV di Tamini Trasformatori S.r.l. si esplica esclusivamente nella Società, qualora dalle segnalazioni ricevute l'OdV della Società ravvisi che la fattispecie è di interesse del Gruppo, provvede ad informare gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo interessati.

Parimenti, nel caso in cui l'OdV di Tamini Trasformatori S.r.l., durante le attività di controllo, ravvisi un'inadeguatezza del Modello che possa interessare anche il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalle società del Gruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, segnala tale evento all'OdV delle società interessate.

In ogni caso, con cadenza almeno annuale, gli OdV di tutte le società del Gruppo si riuniscono al fine di effettuare uno scambio di informative e rappresentare situazioni di particolare rilevanza o criticità.

4. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

Tamini Trasformatori S.r.l. istituisce – anche per il tramite della struttura competente della Capogruppo in ragione dei contratti intercompany - uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

4.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla struttura Risorse Umane di concerto con le strutture competenti della Capogruppo in virtù dei contratti intercompany. In particolare, PRM rappresenta le esigenze formative, tenendo conto dell'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio e del Modello 231, delle novità normative e giurisprudenziali rilevanti, nonché delle modifiche interne di tipo organizzativo o societario e dell'evoluzione delle attività di business.

La formazione è pianificata su base pluriennale, mediante un piano formativo articolato in corsi d'aula e online.

I corsi di formazione sono rivolti al personale previamente identificato, di regola, in base all'inquadramento contrattuale e/o alla struttura di appartenenza.

In ogni caso, i contenuti delle sessioni formative vengono tarati in base alle aree a rischio in cui operano i rispettivi destinatari ed elaborati dalle strutture aziendali competenti per le singole tematiche oggetto di approfondimento e, per materie particolarmente complesse, anche da docenti esterni selezionati dalla struttura competente.

Nell'ambito del piano formativo possono essere, altresì, previsti *workshop* per il *top management* focalizzati su tematiche di particolare interesse.

Inoltre, per i neoassunti devono essere garantite adeguate iniziative di formazione e informazione, anche mediante apposita informativa allegata alla lettera di assunzione.

Di regola, al termine della sessione formativa è distribuito un test di valutazione sui temi oggetto del corso, anche al fine di poter valutare la qualità dell'insegnamento.

L'OdV, esaminato il piano formativo, può fornire le sue osservazioni e raccomandazioni, nonché acquisire la documentazione dei corsi erogati, al fine di valutarne l'effettiva erogazione e partecipazione.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito del responsabile Risorse Umane informare l'OdV sui risultati - in termini di adesione e gradimento - di tali corsi.

Si rappresenta che il trattamento di tutti i dati personali raccolti ai fini dell'erogazione della summenzionata attività verrà svolto in ossequio della vigente Disciplina Privacy.

4.3 ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società garantisce iniziative finalizzate a fornire all'OdV un'adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, dei principi di corretta gestione dei rischi nonché del quadro normativo e regolamentare di riferimento.

A tale fine, PRM illustra all'OdV la struttura e le dinamiche della Società e del Gruppo, indicando le procedure interne adottate rilevanti.

Possono essere previsti, altresì, incontri di aggiornamento, *workshop* su significative novità normative e giurisprudenziali relative al Decreto di alto impatto sul Gruppo.

In ogni caso, l'OdV è informato sul settore di riferimento e sulla relativa normativa attraverso audizioni degli Esponenti Aziendali competenti nelle singole riunioni.

4.4 COLLABORATORI ESTERNI: SELEZIONE E INFORMATIVA

Tamini Trasformatori S.r.l. adotta (e ne valuta periodicamente l'adeguatezza) appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Collaboratori Esterni.

Ai Collaboratori Esterni deve essere resa nota l'adozione da parte della Società del presente Modello ex D.lgs. 231/01, della Linea-guida Anticorruzione e del Codice Etico.

Possono essere, altresì, fornite ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello organizzativo contenenti prescrizioni ai medesimi applicabili, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

4.5 OBBLIGHI DI VIGILANZA

Tutti gli Esponenti Aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti. In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza potranno essere sanzionati in conformità alla posizione da loro rivestita all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 6.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

5.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Da un lato, tale obbligo trova attuazione nell'istituzione da parte di Tamini Trasformatori S.r.l. di flussi di *reporting* che con cadenza periodica l'OdV riceve - per il tramite della Segreteria Tecnica - dagli Esponenti Aziendali, affinché disponga tempestivamente delle informazioni utili per essere costantemente in grado di svolgere il proprio ruolo di monitoraggio.

Tali flussi di *reporting* possono essere così classificati:

- Funzionamento e aggiornamento del Modello;
- Verifiche sull'efficacia del Modello;
- Informativa sull'attività di formazione e informazione.

Inoltre, la Società ha formalizzato l'istituzione di un flusso che, con cadenza semestrale, viene trasmesso all'OdV da parte del Responsabile delle strutture aziendali.

Ferme restando le peculiarità di ogni struttura, i flussi contengono obbligatoriamente informazioni riguardanti:

- la conoscenza di procedimenti penali iscritti per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- il compimento di verifiche e/o ispezioni compiute da Autorità di Pubblica Vigilanza e/o Forze dell'Ordine;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta della Società;
- carenze o malfunzionamenti del sistema di controllo interno;

- l'adeguatezza della formazione erogata.

Dall'altro, gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - 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, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Tamini Trasformatori S.r.l. o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati previsti dal D.lgs.231/01;
 - i rapporti preparati dai responsabili delle strutture aziendali della Capogruppo che svolgano, sulla base di accordi contrattuali, determinate attività in nome e per conto della Società, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
 - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
 - le violazioni delle Linea Guida Anticorruzione che integrino o potrebbero integrare anche una condotta rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

2. ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo.

I Collaboratori Esterni hanno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui al presente paragrafo.

Infine, ulteriori flussi informativi da trasmettere agli OdV sono previsti nelle procedure interne, le quali indicano l'oggetto del flusso, il soggetto preposto alla sua redazione e la cadenza con cui l'OdV competente deve essere informato.

Periodicamente l'OdV può proporre all'Amministratore Delegato modifiche e/o integrazioni all'elenco suddetto.

5.2 MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto possono essere trasmesse utilizzando uno dei seguenti canali:

- Portale whistleblowing www.whistleblowing.terna.it;
- Indirizzo di posta elettronica OdV_Tamini@terna.it;
- Indirizzo di posta Organismo di Vigilanza di Tamini Trasformatori S.r.l. c/o Presidio Modello 231 - TERNA S.p.A., viale Egidio Galbani, 70 00156 - Roma.

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti nell'ambito della *Disciplina Privacy*, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del soggetto segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

5.3 SISTEMA DELLE DELEGHE

L'OdV, infine, deve essere informato sul sistema delle deleghe adottato dalla Società.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il D.Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- i. tipologia di illecito contestato;
- ii. circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- iii. modalità di commissione del fatto;
- iv. gravità della condotta, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- v. eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- vi. eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- vii. eventuale recidiva dell'autore.

6.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei Dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL relativo al settore merceologico di appartenenza.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile al dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Responsabile della struttura Risorse Umane

individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Responsabile della struttura competente comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della struttura Risorse Umane provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Devono essere rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste.

6.3. VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la TAMINI intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, le sanzioni comminate a seguito di comportamenti posti in essere in violazione del Modello, sono le seguenti:

- (1) Incorre nel provvedimento di "*ammonizione verbale*" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

(2) Incorre nel provvedimento di "*ammonizione scritta*" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

(3) Incorre nel provvedimento della "*multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione*", il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo.

Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

(4) Incorre nel provvedimento della "*sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro*", il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

(5) Incorre nel provvedimento del "*licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto*", il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree

sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottate, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

È fatta salva la prerogativa della TAMINI di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- i. al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- ii. all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- iii. al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- iv. alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

6.4. MISURE APPLICATE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti (qualora vengano nominati), accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'organo di controllo e l'intero Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

6.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero organo di controllo e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ODV

Nei casi qualificati come ipotesi di giusta causa di revoca, gli altri membri dell'OdV informeranno immediatamente l'organo di controllo ed il Consiglio di Amministrazione della Società: tale organo, previa eventuale contestazione della violazione ed eventuale concessione degli adeguati strumenti di difesa, procederà nei modi ritenuti opportuni alla luce del caso concreto.

6.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione di sanzioni previste dal Decreto ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello ai medesimi applicabili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite, ad esempio, una diffida ad adempiere o la risoluzione del rapporto contrattuale.

È in ogni caso fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello, al fine di verificarne l'adeguatezza e il funzionamento, nonché il miglioramento, è soggetto a verifiche svolte su vari livelli, come di seguito indicato:

- i. verifica da parte dell'OdV: l'Organismo di Vigilanza annualmente approva il piano audit 231 sulla base delle aree a rischio del Modello ed esegue le verifiche mediante le interviste di Esponenti Aziendali, l'acquisizione della documentazione aziendale e/o demandando delle verifiche *ad hoc* alle Strutture Aziendale più idonee in ragione della tematica oggetto di approfondimento;
- ii. verifica da parte di PRM: la struttura Presidio Modello 231 di TERNA S.p.A., a cui è affidato il compito di aggiornare il Modello 231, svolge principalmente le verifiche sull'adeguatezza del Modello alla luce della normativa vigente e della struttura organizzativa della Società. Sulla base di detta attività, PRM procede ad aggiornare, se necessario, anche la mappatura delle aree a rischio e la relativa valutazione del grado di rischio;
- iii. verifica da parte di Audit: sulla base del Piano Audit presentato dalla struttura Audit della Capogruppo all'OdV, quest'ultimo individua le attività su cui accertare il rispetto del Modello ex D.lgs. 231/01 e delle procedure aziendali, demandano all'Audit il compimento di dette verifiche per conto dell'OdV.

L'esito della verifica è relazionato dal responsabile Audit all'OdV tramite apposita documentazione e/o audizione del responsabile della struttura.

L'esito delle verifiche di cui sopra può comportare una o più delle seguenti azioni:

- adeguamento del Modello 231 a livello normativo e/od organizzativo;
- adeguamento delle aree a rischio;

- adeguamento della documentazione aziendale;
- segnalazioni e flussi informativi verso l'Organo Dirigente.

8. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, benché il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, abbia una portata diversa rispetto al Codice stesso.'

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società del Gruppo allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

ALLEGATO A

1. "REATI PRESUPPOSTO" DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO

I Reati e gli Illeciti per cui il Decreto prevede la possibilità di responsabilità dell'Ente sono i seguenti:

1) fattispecie criminose previste dagli articoli 24 e 25 del Decreto (**c.d. reati contro la Pubblica Amministrazione**), e precisamente:

Art. 317 c.p. - Concussione

Art. 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione

Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (aggravato ai sensi dell'art. 319-*bis* c.p.)

Art. 319-*ter*, comma 1, c.p. - Corruzione in atti giudiziari

Art.319-*quater* c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità

Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

Art. 321 c.p. - Pene per il corruttore

Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione

Art 322-*bis* c.p. - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Art 346-*bis* c.p. - Traffico di influenze illecite

Art. 640, comma 2, n. 1 c.p. - Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico

Art. 640-*bis* c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche

Art. 316-*bis* c.p. - Malversazione a danno dello Stato

Art. 316-*ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Art. 640-*ter* c.p. - Frode informatica

2) fattispecie criminose di cui all'art. 24-*bis* del Decreto (cd. **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**), ovvero:

Art. 491-*bis* c.p. - Documenti informatici

Art. 615-*ter* c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico

Art. 615-*quater* c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

Art. 615-*quinqües* c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

Art. 617-*quater* c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

Art. 617-*quinqües* c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

Art. 635-*bis* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici

Art. 635-*ter* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità

Art. 635-*quater* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici

Art. 635-*quinqües* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità

Art. 640-*quinqües* c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

3) fattispecie criminose previste dall'art. 24-*ter* del Decreto **cd. delitti di criminalità organizzata** (tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94) in particolare:

Art. 416 c.p. - Delitti di associazione per delinquere

Art. 416-*bis* c.p. - Associazione di tipo mafioso anche straniera

Art. 416-*ter* c.p. - Scambio elettorale politico - mafioso

Art. 630 c.p. - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione

Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope

Art 407 comma 2, lett. a) n.5 c.p.p.- Termini di durata massima delle indagini preliminari

4) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*ter* (introdotto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61) – **c.d. reati societari**, e precisamente:

Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali

Art. 2621-bis c.c. – Fatti di lieve entità

Art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali delle società quotate

Art. 2625 c.c. - Impedito controllo

Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti

Art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve

Art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante

Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori

Art. 2629-*bis* c.c. – Omessa comunicazione del conflitto di interessi

Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale

Art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori

Art. 2635 c.c. – Corruzione tra privati

Art. 2635-*bis* c.c. – Istigazione alla corruzione tra privati

Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull' assemblea

Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio

Art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

5) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quater* (introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7), con cui la responsabilità degli Enti viene prevista anche nel caso di commissione dei **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, previsti dal codice penale e da leggi speciali, ed in particolare:

Art. 270 c.p. - Associazioni sovversive

Art. 270-*bis* c.p. - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico

Art. 270-*ter* c.p. - Assistenza agli associati

Art. 270-*quater* c.p. - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale

Art. 270-*quater* 1 c.p. - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo

Art. 270-*quinquies* c.p. - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale

Art. 270-*sexies* c.p. - Condotte con finalità di terrorismo

Art. 280 c.p. - Attentato per finalità terroristiche o di eversione

Art. 280-*bis* c.p. - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi

Art. 289-*bis* c.p. - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione

Art. 302 c.p. - Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato

Artt. 304 e 305 c.p. - Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione

Artt. 306 e 307 c.p. - Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata

Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo

Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999

- 6) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quinquies* (introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228) con il quale la responsabilità amministrativa degli Enti viene estesa anche ai casi di commissione dei **c.d. delitti contro la personalità individuale**, e precisamente:

Art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù

Art. 600-*bis* c.p. - Prostituzione minorile

Art. 600-*ter* c.p. - Pornografia minorile

Art. 600-*quater* c.p. - Detenzione di materiale pornografico

Art. 600-*quater* 1 – Pornografia virtuale

Art. 600-*quinqüies* c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile

Art. 601 c.p. - Tratta di persone

Art. 602 c.p. - Acquisto e alienazione di schiavi

Art. 603-*bis* c.p. – Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. caporalato)

Art. 609-*undecies* c.p. – Adescamento di minorenni

7) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*sexies* e art. 187 *quinqüies* TUF del Decreto **cd. reati ed illeciti amministrativi di abuso del mercato**, e precisamente:

Art.184 TUF - Abuso di informazioni privilegiate

Art. 185 TUF - Manipolazione di mercato

Art. 187-*bis* TUF - Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate

Art.187-*ter* TUF - Illecito amministrativo di Manipolazione del mercato

8) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*septies* con cui la responsabilità degli Enti viene estesa ai **cd. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, ovvero:

Art. 589 c.p. - Omicidio colposo

Art. 590, comma 3, c.p. - Lesioni personali colpose

9) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*octies* che estende i reati rilevanti ai sensi del Decreto ai **cd. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, ovvero:

Art. 648 c.p. - Ricettazione

Art. 648-*bis* c.p. - Riciclaggio

Art. 648-*ter* c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Art. 648-*ter.1* c.p. - Autoriciclaggio

10) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*decies* del Decreto (introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116) **cd. reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** ovvero:

Art. 377-*bis* c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria

11) fattispecie criminose previste dall'art. 25- *undecies* del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121) **cd. reati ambientali** ovvero:

Art. 452-*bis* c.p. - Inquinamento ambientale;

Art. 452-*quater* c.p. - Disastro ambientale;

Art. 452-*quinquies* c.p. - Delitti colposi contro l'ambiente;

Art. 452-*sexies* c.p. - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;

Art. 452-*octies* c.p. - Circostanze aggravanti

Art. 452-*quaterdecies* c.p. - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;

Art. 727-*bis* c.p. - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;

Art. 733-*bis* c.p. - Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto.

Art. 137 commi 2, 3, e 5 Cod. Amb. - Scarico illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti;

Art. 137 comma 11 Cod. Amb. - Violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee;

Art. 137 comma 13 Cod. Amb. - Scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento;

Art. 256 comma 1 lett. a., lett. b., Cod. Amb. - Gestione non autorizzata di rifiuti;

Art. 256 comma 3, primo e secondo periodo Cod. Amb. - Realizzazione e gestione non autorizzata di Discarica;

Art. 256 comma 5 Cod. Amb. - Miscelazione di rifiuti pericolosi Art. 256, comma 6, primo periodo, Cod. Amb. - Deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi;

Art. 257 comma 1 e comma 2 Cod. Amb. - Omessa bonifica di siti inquinati e la mancata comunicazione dell'evento inquinante;

Art. 258 comma 4 Cod. Amb. - Falsità nella predisposizione di certificati di analisi dei rifiuti;

Art. 259 comma 1 Cod. Amb. - Traffico illecito di rifiuti;

Art. 260-*bis*, comma 6 Cod. Amb. - Indicazione di false informazioni nell'ambito del sistema di tracciabilità dei rifiuti art. Art. 260-*bis*, comma 7, secondo e terzo periodo Cod. Amb. - Trasporto di rifiuti privo di documentazione SISTRI;

Art. 260-*bis*, comma 8 Cod. Amb. - Trasporto di rifiuti accompagnato da documentazione SISTRI falsa o alterata.

Art. 279 comma 5 Cod. Amb. - Violazione dei valori limite di emissione e delle prescrizioni stabilite dalle disposizioni normative o dalle autorità competenti.

Artt. 1, comma 1 e 2; art. 2, comma 1 e 2; art. 6 comma 4 e art. 3 bis comma 1 della Legge 150/1992 - Reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché i reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;

Art. 3 comma 6 della Legge 28 dicembre 1993 n. 549 recante "Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente" - Violazione delle disposizioni relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive;

Artt. 8, comma 1 e comma 2; art. 9 comma 1 e comma 2 del D.Lgs. 202/2007 - Inquinamento doloso o colposo provocato dalle navi.

12) fattispecie criminose previste dall'art. 25-duodecies del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109) che prevede l'estensione della responsabilità amministrativa agli Enti qualora vengano superate le norme minime relative all'**impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare** e qualora (così come previsto dalla Legge n. 161 del 2017) vengano realizzate condotte di **traffico di migranti** stabilite nel Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione), ovvero:

Art. 22, comma 12 e 12-bis, D.Lgs. 286/1998 - Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato;

Art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

13) fattispecie criminose previste dall'art. 25-terdecies del Decreto (inserito dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, recante «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017»), rubricato "**razzismo e xenofobia**". La norma incrimina ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento da cui derivi il concreto pericolo di diffusione, fondandosi in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

14) fattispecie criminose di cui all'art. 10 della Legge n. 146/06, che estende il regime della responsabilità amministrativa degli Enti a taluni reati, qui di seguito indicati, se commessi a livello "**transnazionale**", ovvero:

Art. 416 c.p. - Associazione per delinquere

Art. 416-*bis* c.p. - Associazione di tipo mafioso

Art. 377-*bis* c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Art. 378 c.p. - Favoreggiamento personale

Art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope

Art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

2. "REATI NON PREVISTI DAL D.LGS. 231/01 ED INSERITI NEL MODELLO ORGANIZZATIVO IN VIA PRUDENZIALE"

1) Reati tributari previsti dal D.Lgs. 74/2000:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- Dichiarazione fraudolenta mediante artifici;
- Dichiarazione infedele;
- Omessa dichiarazione;
- Emissione di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti;
- Occultamento o distruzione di documenti contabili;
- Omesso versamento di ritenute certificate;
- Omesso versamento di IVA;
- Indebita compensazione;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte

2) Fattispecie criminosa prevista dalla legge 190/2012 recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella

pubblica amministrazione”:

- Art 346-*bis* c.p. – **Traffico di influenze illecite**

3) Fattispecie criminosa prevista dall’ art. 256- *bis* del D.Lgs 152/2006, introdotta dal Decreto-Legge 10 dicembre 2013, n. 136, convertito nella Legge 6 febbraio 2014, n. 6:

- Art. 256-*bis* D.Lgs. 152/2006 – **Combustione illecita di rifiuti**

3. “REATI PRESUPPOSTO” DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO MA NON APPLICABILI A TAMINI TRASFORMATORI

1) fattispecie criminose previste dall’art. 25-bis (introdotto dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409) – cd. reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, e precisamente:

Art. 453 c.p. - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate

Art. 454 c.p. - Alterazione di monete

Art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate

Art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate, ricevute in buona fede

Art. 459 c.p. - Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati

Art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito e di valori di bollo

Art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata.

Art. 464, co.1 e 2 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati

Art. 473 c.p. - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;

Art. 474 c.p. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi

2) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*bis*.1 (introdotto con la Legge 23 luglio 2009, n. 99) – **cd. delitti contro l'industria e il commercio** ovvero:

Art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria o del commercio

Art. 513-*bis* c.p. - Illecita concorrenza con minaccia o violenza

Art. 514 c.p. - Frodi contro le industrie nazionali

Art. 515 c.p. - Frode nell'esercizio del commercio

Art. 516 c.p. - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine

Art. 517 c.p. - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci

Art. 517-*ter* c.p. - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale

Art. 517-*quater* c.p. - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari

3) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quater*.1 (introdotto nel Decreto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7) **cd. delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** ovvero:

Art. 583-*bis* c.p. - Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

4) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*nonies* del Decreto (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15) **cd. delitti in materia di violazione del diritto d'autore** in particolare:

Art. 171 comma 1 lett. a bis e comma 3 L.A. - Reati di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

Art. 171-*bis* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

Art. 171-*ter* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

Art. 171-*septies* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

Art. 171-*octies* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio