

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01

Triacca Trasporti S.r.l.

Revisione n. 4 del 11/07/2025



SOMMARIO

1	LA TRIACCA TRASPORTI S.R.L.	7
2	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	8
2.1	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE	8
2.2	ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	9
2.3	SANZIONI.....	10
3	IL MODELLO 231 DI TRIACCA – LA PARTE GENERALE	11
3.1	INTRODUZIONE	11
3.2	FINALITÀ DEL MODELLO	11
3.3	LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA.....	11
3.4	COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA.....	12
3.5	PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.....	13
4	ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.1	COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.2	POTERI E COMPITI.....	16
4.3	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.4	WHISTLEBLOWING.....	19
4.5	L'ATTIVITÀ DI RAPPORTAZIONE DELL'ODV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI	20
4.6	AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA	21
5	FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	23
5.1	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	23
5.2	INFORMAZIONE AI PARTNER.....	23
6	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	24
6.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
6.2	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	24
6.3	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	25
6.4	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	25
6.5	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER	25
6.6	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
6.7	SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING	26
7	IL MODELLO 231 DI TRIACCA – LA PARTE SPECIALE	27
8	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	29
8.1	DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICI UFFICIALI E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO	29
8.2	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO	30
8.2.1	<i>Art. 314 c.p. Peculato (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea)</i>	30
8.2.2	<i>Art. 314 bis c.p. Indebita destinazione di denaro o cose mobili</i>	30

8.2.3	Art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea)	31
8.2.4	Art. 316 bis c.p. Malversazione di erogazioni pubbliche.....	31
8.2.5	Art. 316 ter c.p. Indebita percezione di erogazioni pubbliche	31
8.2.6	Art. 317 c.p. Concussione.....	32
8.2.7	Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione	32
8.2.8	Artt. 319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.....	33
8.2.9	Art. 319-bis c.p. Circostanze aggravanti.....	33
8.2.10	Art. 319 ter c.p. Corruzione in atti giudiziari.....	33
8.2.11	Art. 319 quater c.p. Induzione indebita a dare o a promettere utilità.....	33
8.2.12	Artt. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	34
8.2.13	Art. 321 c.p. Pene per il corruttore	34
8.2.14	Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione.....	34
8.2.15	Art. 322 bis c.p. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, 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.....	34
8.2.16	Art. 640, comma 2, n. 1 c.p. Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea	36
8.2.17	Art. 640 bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	36
8.2.18	Art. 346 bis c.p. Traffico di influenze illecite	36
8.2.19	Art. 353 c.p. Turbata libertà degli incanti.....	37
8.2.20	Art. 353 bis c.p. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente	38
8.2.21	Art. 356 c.p. Frode nelle pubbliche forniture	38
8.2.22	Art. 640 ter c.p. Frode informatica	38
8.3	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	39
8.4	SISTEMA DI CONTROLLO.....	41
9	REATI SOCIETARI	44
9.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO	44
9.1.1	Art. 2621 c.c. False comunicazioni sociali.....	44
9.1.2	Art. 2621 bis c.c. Fatti di lieve entità	44
9.1.3	Art. 2625 c.c. Impedito controllo	44
9.1.4	Art. 2626 c.c. Indebita restituzione dei conferimenti.....	45
9.1.5	Art. 2627 c.c. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	45
9.1.6	Art. 2628 c.c. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	45
9.1.7	Art. 2629 c.c. Operazioni in pregiudizio dei creditori.....	46
9.1.8	Art. 2629 bis c.c. Omessa comunicazione del conflitto d'interesse	46
9.1.9	Art. 2632 c.c. Formazione fittizia del capitale	47
9.1.10	Art. 2635 c.c. Corruzione tra privati.....	47
9.1.11	Art. 2635 bis c.c. Istigazione alla corruzione tra privati.....	48
9.1.12	Art. 2636 c.c. Illecita influenza sull'assemblea	48
9.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	48
9.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	49
10	DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA.....	51
10.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO	51

10.1.1	Art. 453 c.p. Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate	51
10.1.2	Art. 455 c.p. Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate	52
10.1.3	Art. 457 c.p. Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede	52
10.1.4	Art. 459 c.p. Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati	52
10.1.5	Art. 464 c.p. Uso di valori di bollo contraffatti o alterati	52
10.2	ATTIVITÀ SENSIBILI	52
10.3	SISTEMA DI CONTROLLO	53
11	REATI INFORMATICI	54
11.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	54
11.1.1	Art. 491 bis c.p. Documenti informatici	54
11.1.2	Art. 615 ter c.p. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico	54
11.1.3	Art. 615 quater c.p. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici	55
11.1.4	Art. 617 quater c.p. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche	56
11.1.5	Art. 617 quinquies c.p. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche	57
11.1.6	Art. 629 c.p. Estorsione	58
11.1.7	Art. 635 bis c.p. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici	58
11.1.8	Art. 635 ter c.p. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico	59
11.1.9	Art. 635 quater c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici	59
11.1.10	Art. 635 quater.1 c.p. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico	60
11.1.11	Art. 635 quinquies c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse	61
11.2	ATTIVITÀ SENSIBILI	61
11.3	SISTEMA DI CONTROLLO	62
12	DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	64
12.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	64
12.1.1	Art. 171 bis Legge 22 aprile 1941, n. 633	64
12.2	ATTIVITÀ SENSIBILI	65
12.3	SISTEMA DI CONTROLLO	65
13	RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	67
13.1	TIPOLOGIA DEI REATI DI RICICLAGGIO E RICETTAZIONE	67
13.1.1	Art. 648 c.p. Ricettazione	67
13.1.2	Art. 648 bis c.p. Riciclaggio	68
13.1.3	Art. 648 ter c.p. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	68
13.1.4	Art. 648 ter 1. c.p. Autoriciclaggio	69
13.2	ATTIVITÀ SENSIBILI	70
13.3	SISTEMA DI CONTROLLO	71

14	REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA	73
14.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	73
14.1.1	<i>Art. 377 bis c.p. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</i> 73	
14.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	73
14.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	73
15	REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	75
15.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	75
15.1.1	<i>Art. 416 c.p. Associazione per delinquere</i>	75
15.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	75
15.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	76
16	REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	78
16.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	78
16.1.1	<i>Art. 589 c.p. Omicidio colposo</i>	78
16.1.2	<i>Art. 590 comma 3 c.p. Lesioni personali colpose</i>	78
16.2	CENNI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008	79
16.3	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	81
16.4	SISTEMA DI CONTROLLO.....	82
17	REATI AMBIENTALI.....	84
17.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	84
17.1.1	<i>Art. 452 bis c.p. Inquinamento ambientale</i>	84
17.1.2	<i>Art. 452 quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente</i>	84
17.1.3	<i>Art. 452-octies c.p. Circostanze aggravanti</i>	85
17.1.4	<i>Art. 137 commi 2, 3, 5, 11, 13 D.Lgs. 152/2006 Scarichi acque reflue industriali</i>	85
17.1.5	<i>Art. 256 D. Lgs. 152/2006 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata</i>	86
17.1.6	<i>Art. 257 D. Lgs. 152/2006 Inquinamento e bonifica dei siti</i>	87
17.1.7	<i>Art. 258 comma 4 Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari</i> 87	
17.1.8	<i>Art. 259 D.Lgs. 152/2006 Traffico illecito di rifiuti</i>	87
17.1.9	<i>Art. 452-quaterdecies c.p. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti</i>	88
17.1.10	<i>Art. 260 bis D.Lgs. 152/2006 Violazioni obblighi SISTRI</i>	88
17.1.11	<i>Art. 279 D.Lgs. 152/2006 Emissioni</i>	88
17.1.12	<i>Art. 3 comma 6 Legge 549/1993 Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive</i>	89
17.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	89
17.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	90
18	REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	91
18.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	91
18.1.1	<i>Art. 22 comma 12 bis decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero</i>	91

18.1.2	Art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.	91
18.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	92
18.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	93
19	REATI TRIBUTARI.....	94
19.1	TIPOLOGIA DEI REATI TRIBUTARI	94
19.1.1	Art. 2 D. Lgs. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti	95
19.1.2	Art. 3 D. Lgs. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici.....	96
19.1.3	Art. 4 D. Lgs. 74/2000 Dichiarazione infedele.....	97
19.1.4	Art. 5 D. Lgs. 74/2000 – Omessa dichiarazione	97
19.1.5	Art. 8 D. Lgs. 74/2000 – Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.....	98
19.1.6	Art. 10 D. Lgs. 74/2000 Occultamento o distruzione di documenti contabili	98
19.1.7	Art. 10-quater D. Lgs. 74/2000 Indebita compensazione	99
19.1.8	Art. 11 D. Lgs. 74/2000 Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.....	99
19.2	DISCIPLINA DEL TENTATIVO, REATI TRIBUTARI E ILLECITO DELL'ENTE	100
19.3	CAUSA DI NON PUNIBILITÀ DEL PAGAMENTO DEL DEBITO TRIBUTARIO E ILLECITO DELL'ENTE.....	100
19.4	LA CONFISCA: REATI TRIBUTARI E ILLECITO DELL'ENTE.....	101
19.5	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	101
19.6	SISTEMA DI CONTROLLO.....	103
20	REATI DI CONTRABBANDO	105
20.1	TIPOLOGIA DEI REATI DI CONTRABBANDO.	105
20.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	105
20.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	106
21	DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI	108
21.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	108
21.1.1	Art. 493-ter C.P. - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti	109
21.1.2	Art. 493-quater C.P. – Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti	110
21.1.3	Art. 512-bis C.P. Trasferimento fraudolento di valori	111
21.1.4	Art. 640-ter C.P. - Frode informatica	111
21.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	112
21.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	113
22	ALLEGATI.....	115

1 LA TRIACCA TRASPORTI S.R.L.

La Triacca Trasporti S.r.l. (in seguito TRIACCA) opera dal 1986 nel settore della logistica offrendo alla propria clientela un servizio door to door completo per ogni genere di merce e per ogni tipo di esigenza.

Nel trasporto per conto di terzi vanta una spiccata specializzazione nella merce eccezionale in dimensioni e peso essendo tra l'altro abilitata all'effettuazione di ogni tipo di scorta tecnica al trasporto sia in conto proprio che per conto terzi ed è in grado di gestire in maniera autonoma, con ufficio dedicato, la richiesta dei permessi necessari ai trasporti eccezionali con gli enti proprietari delle strade sia a carattere nazionale sia internazionale.

Nel settore del sollevamento, grazie all'ampia gamma di mezzi, è in grado di soddisfare le più particolari esigenze sia in ambito edile, che in campo navale.

In virtù degli spazi coperti e scoperti disponibili nella sede operativa, dove opera anche in regime di magazzino doganale, e, soprattutto, dalla varietà dei carrelli elevatori a propria disposizione, la merce in import/export può essere oggetto di stoccaggio, de-containerizzazione, containerizzazione e relativo rizzaggio.

TRIACCA è inoltre da sempre attenta a tutti gli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro e alla sicurezza e tutela della merce affidata. Pur lavorando da molti anni in regime di qualità in conformità allo standard ISO 9001 la società, già dall'anno 2012, ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e più recentemente ha implementato un sistema di gestione integrato Qualità – Sicurezza, in conformità quindi anche allo standard ISO 45001:2018, tracciando quindi tutte le procedure aziendali interne siano esse legate alla citata qualità, alla sicurezza ed igiene sul luogo di lavoro, all'ambiente ed all'etica.

2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

2.1 Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.

Un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l’entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) reati societari;
- c) delitti contro la fede pubblica;
- d) abusi di mercato;
- e) delitti contro la persona;
- f) reati con finalità di terrorismo;
- g) reati informatici;
- h) reati transnazionali;
- i) reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- j) reati di criminalità organizzata;
- k) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- l) reati contro l’industria e il commercio;
- m) reati in materia di violazione del diritto d’autore;
- n) reati ambientali;

- o) reati contro l'amministrazione della giustizia;
- p) impiego di lavoratori irregolari;
- q) reati di razzismo e xenofobia;
- r) reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- s) reati tributari;
- t) reati di contrabbando;
- u) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- v) delitti contro il patrimonio culturale;
- w) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

L'elenco completo ed aggiornato dei reati presupposto è allegato al presente documento.

2.2 Esimenti della responsabilità amministrativa

L'art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "Modelli di organizzazione e di gestione 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.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- 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.

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 ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

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

- 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. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività unitamente ad un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.3 Sanzioni

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

1. interdizione dall'esercizio delle attività;
2. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3 IL MODELLO 231 DI TRIACCA – LA PARTE GENERALE

3.1 Introduzione

TRIACCA a seguito di un percorso di crescita e consapevolezza della centralità della cultura della corporate governance ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione che sia funzionale alla prevenzione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01, con particolare riguardo alla cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In tale ottica si è voluta dotare del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo e dei suoi allegati con la ferma convinzione che la spinta organizzativa ed etica apicale sia fondamentale e preceda quanto espresso dal legislatore sul piano cogente.

3.2 Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello TRIACCA si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da TRIACCA, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali TRIACCA intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3.3 Linee guida Confindustria

Confindustria, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il

Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi nel 2008, nel 2014 e, da ultimo, a giugno del 2021.

Il Ministero della Giustizia ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su:

- l'analisi dei rischi;
- la costruzione del Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza, la composizione e le azioni;
- le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;

mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

Inoltre, i controlli devono avvenire "alla presenza" di:

- un Codice Etico con riferimento ai reati considerati,
- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro,
- procedure per regolamentare l'attività ed individuare i punti di controllo,
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa,
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità,
- un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell'azienda.

TRIACCA, durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida Confindustria.

3.4 Costruzione del Modello e relativa struttura

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse e a vantaggio della Società stessa.

TRIACCA ha deciso di migliorare la propria struttura organizzativa limitando il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione del Modello previsto dal D. Lgs. 231/2001. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a TRIACCA di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per rischiosità del processo (calcolata sulla base dell'adeguatezza del sistema di controllo in essere) e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presenti le dinamiche già esistenti o possibili e le esigenze imposte dall'attività.

Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa;
- quadro normativo applicabile alla società;
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile;
- livello di centralizzazione dei poteri;
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure;
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime;
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive;
- job description;
- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale, a queste due parti si aggiungono degli allegati che possono essere soggetti a revisione ed aggiornamento periodici, approvati formalmente dall'Organo Amministrativo.

Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e alla loro applicabilità alla realtà di TRIACCA.

3.5 Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, TRIACCA ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione e alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza .

In relazione alla complessità organizzativa ed alla compenetrazione del Modello nell'organizzazione stessa, l'aggiornamento del Modello comporta la predisposizione di un programma di aggiornamento.

Si rende necessario procedere alla predisposizione del documento in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- della revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività istituzionali;
- di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Organo Amministrativo.

Più in particolare:

- a) l'Organismo di Vigilanza comunica alla Direzione ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- b) la Direzione approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento;
- c) l'Organismo di Vigilanza predispone il programma di aggiornamento avvalendosi laddove necessario di supporto esterno. All'Organismo di Vigilanza viene dato mandato in particolare dell'individuazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo, dell'aggiornamento dell'analisi di rischio, della definizione delle attività necessarie e delle relative responsabilità, dei tempi e delle modalità di esecuzione;
- d) l'aggiornamento della Parte Generale e/o delle Parti Speciali è sottoposto all'approvazione dell'Organo Amministrativo. Le modifiche formali o che non incidono significativamente sul sistema di controllo sono approvate dalla Direzione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del programma di aggiornamento e l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è composto un membro esterno alla Società, scelto fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia legale, aziendale ed in attività ispettive. L'OdV rappresenta un organo monocratico, nominato dall'Organo Amministrativo, e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organo Amministrativo nomina l'OdV e gli assegna il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

L'OdV non può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

- a) **autonomia:** l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dall'Organo Amministrativo della società. All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente. La cifra stanziata a budget verrà definita di anno in anno dall'azienda in relazione alle attività pianificate e prospettate dall'ODV ai fini della vigilanza. L'OdV nel momento in cui ravviserà la necessità di utilizzare il budget per determinate attività di vigilanza, comunicherà all'azienda la motivazione per la quale intende procedere in tali attività, ma sarà l'azienda stessa a richiedere i preventivi e le quotazioni. All'OdV verrà sottoposta la valutazione "tecnico-professionale" dei professionisti coinvolti in tali attività (curricula vitae).
- b) **indipendenza:** è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dall'Organo Amministrativo.
- c) **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing. In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- d) **continuità d'azione:** al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto,

nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV i seguenti casi:

- di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- di una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- l'aver riportato condanna penale definitiva passata in giudicato per delitto di cui ai reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, anche nella forma dell'applicazione pena sull'accordo delle parti ex art. 444 C.p.p.

L'OdV si riserva anche di poter recedere dalla carica dandone comunicazione scritta a mezzo raccomandata ricevuta di ritorno entro 30 giorni.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato con possibilità di rinnovo.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente l'OdV;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dall'Organo Amministrativo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dell'Organismo di Vigilanza l'Organo Amministrativo prenderà senza indugio le decisioni del caso.

4.2 Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'OdV incontrerà periodicamente la Direzione aziendale e gli eventuali referenti interni a seconda delle necessità di volta in volta emerse nel corso delle attività di Vigilanza.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;

- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da TRIACCA, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di relazione agli organi societari deputati;
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello.

b) di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con i consulenti legali esterni della Società e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni.

c) di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dirigenti, dipendenti e agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, dello spazio nell'intranet-internet della società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello;
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello all'Organo Amministrativo ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione;

- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale;
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, l'Organo Amministrativo è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dirigenti, dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 196/03 e Regolamento U.E. 2016/679 "GDPR") e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a promozioni, trasferimenti o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

4.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV è domiciliato presso la sede della Società ove viene ricevuta e custodita ogni corrispondenza allo stesso indirizzata e dispone di una casella di posta elettronica all'indirizzo dedicato odv@triacca.it.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale di cui al paragrafo seguente, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse – a mezzo posta elettronica all'indirizzo odv@triacca.it – all'OdV le informazioni concernenti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di TRIACCA nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D. Lgs 231/2001;
- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni di Assemblea;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, l'OdV deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre TRIACCA al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001,
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di TRIACCA nell'ambito delle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese da TRIACCA.

Ulteriori flussi informativi obbligatori sono definiti dall'OdV di concerto con le funzioni aziendali competenti alla loro trasmissione.

4.4 Whistleblowing

TRACCA si impegna a incoraggiare e proteggere il personale che dovesse segnalare eventuali casi di comportamenti illeciti scoperti nello svolgimento della propria attività lavorativa e professionale nel rispetto della disciplina del *whistleblowing*, regolamentata inizialmente dal D.Lgs 179/2017 e successivamente dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (cd. Decreto *Whistleblowing*) che ha modificato l'art.6 D.Lgs. 231/2001¹.

Il Decreto *Whistleblowing*, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 23 ottobre 2019, mira ad assicurare la "*protezione delle persone che segnalano*

¹ In particolare, l'attuale formulazione dell'art. 6 co. 2 bis D. Lgs. 231/2001 è la seguente: "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*". Inoltre, i commi 2 ter e 2 quater dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 sono stati abrogati dall'art. 23, comma 1, lett. b), D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato"².

In conformità al dettato normativo, TRIACCA:

- tutela coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o violazioni del diritto dell'Unione Europea di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo;
- garantisce la massima riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- a tal fine ha attivato, quale canale di segnalazione interna, la piattaforma on-line WhistleblowingPA, accessibile al link <https://triacca.whistleblowing.it/#/login> e ha affidato la gestione del canale all'impiegata amministrativa Greta Petri;
- ha definito e adottato una procedura (c.d. Procedura *Whistleblowing*) per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne ed esterne.

Le segnalazioni, al pari di ogni altra violazione del Modello e del Codice Etico rilevata in seguito ad altra attività di accertamento, sono tempestivamente valutate dalle funzioni competenti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili delle predette violazioni.

È fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La tutela dalle ritorsioni è riconosciuta anche ai soggetti diversi dal segnalante elencati dall'art. 3³ D.Lgs. 24/2023.

In caso di adozione di misure ritorsive trovano applicazione le misure di protezione di cui all'art. 19 D.Lgs. 24/2023.

Il Sistema Sanzionatorio di TRIACCA prevede sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La procedura adottata da TRIACCA per segnalare gli illeciti e per tutelare adeguatamente i soggetti che effettuano le segnalazioni viene descritta in apposito documento ("*Procedura Whistleblowing*"), che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello.

4.5 L'attività di reportazione dell'OdV verso altri organi aziendali

L'attività di reportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,

² Così l'art. 1 co. 1 D. Lgs. 24/2023.

³ In particolare, ai sensi dell'art. 3 co. 5 D. Lgs. 24/2023 le misure di protezione si applicano anche:

a) ai facilitatori (ossia le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a TRIACCA, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV si rapporta direttamente all'Organo Amministrativo su base di urgenza e su base semestrale ed annuale.

L'OdV predispone:

- a) semestralmente, un rapporto scritto per l'Organo Amministrativo sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- b) annualmente, un piano di attività previste e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi all'Assemblea dei Soci.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e/o i consulenti, più precisamente con:

- i consulenti legali esterni della Società per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e sindaci;
- la funzione amministrativa per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D. Lgs. 231/2001; inoltre per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;
- la funzione risorse umane in ordine alla formazione del personale e in caso di modifiche organizzative che impattino sulla mappatura delle attività sensibili;
- la Direzione Generale in ordine ad eventuali procedimenti disciplinari.

Ogniquale volta lo ritiene opportuno, l'OdV può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

4.6 Autonomia operativa e finanziaria

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;

- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo al fine di svolgere l'attività assegnata.

5 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente, mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

5.1 Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di TRIACCA garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza: a tal fine la Società ha definito un programma di formazione per il personale che prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione.

5.2 Informazione ai partner

Relativamente ai partner, TRIACCA deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema disciplinare

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lett. d) D.lgs. n. 231/2001 sono altresì irrogate sanzioni disciplinari 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.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazione per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

È rivolto essenzialmente a:

- a) tutti coloro che svolgono per TRIACCA funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
- b) coloro che per le loro funzioni sono dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
- c) in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Sanzionatorio è reso pubblico e diffuso.

6.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente ed applicato e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;

- c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
- e) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni
- f) licenziamento disciplinare.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D.Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

6.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente l'Organo Amministrativo che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

6.4 Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dell'Organo Amministrativo ne informerà prontamente l'Assemblea dei Soci.

6.5 Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partner

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti, gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

6.6 Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo e l'Assemblea dei Soci prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza e la conseguente nomina di nuovo membro in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

6.7 Sanzioni in caso di violazione della disciplina whistleblowing

La violazione delle misure di tutela del segnalante di cui al D. Lgs. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema sanzionatorio e disciplinare.

In particolare, la Società irroga sanzioni disciplinari quando:

- a) accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- b) accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne ed esterne ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 D. Lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.