



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001,
N. 231

Revisione 15/01/2024

Approvato ed Adottato dall'Organo Amministrativo in data 18.01.2024



TEDESCO s.r.l.
Via dell'Innovazione Tecnologica, 4
06015 Loc. Pierantonio - Umbertide (PG)
Partita I.V.A.: 02097480517
REA: PG 289728 - VAT NO: IT 02097480517

Sommario

1.	SEZIONE a - PARTE GENERALE PRIMA PARTE	5
1.1.	La Responsabilità Amministrativa Degli Enti. Il decreto legislativo n. 231/ 2001	5
1.2.	La struttura del decreto	5
1.3.	Sanzioni applicabili.....	6
1.4.	Le sanzioni pecuniarie	6
1.5.	Le sanzioni interdittive.....	6
1.6.	Altre sanzioni	7
1.7.	Azioni esimenti	7
1.8.	I reati commessi da soggetti "apicali"	7
1.9.	I reati commessi da soggetti in posizione "subordinata"	8
1.10.	Le vicende modificative della Società	8
2.	SEZIONE I - SECONDA PARTE.....	10
2.1.	Analisi dei rischi.....	10
2.2.	Funzione e finalità del modello.....	10
2.3.	Struttura del modello	12
2.4.	Procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni.....	12
2.5.	Modalità di gestione delle risorse finanziarie	13
2.6.	Sicurezza sul lavoro	13
2.7.	Modifiche ed integrazioni del modello.....	13
3.	SEZIONE I - TERZA PARTE.....	14
3.1.	L'Organismo di vigilanza, OdV	14
3.2.	Informazioni da parte di dipendenti, collaboratori e terzi	15
3.3.	Informativa a dipendenti, collaboratori e terzi.....	16
4.	SEZIONE I - QUARTA PARTE.....	17
4.1.	Sistema disciplinare	17
5.	SEZIONE II - PARTE SPECIALE	18
5.1.	Parte Speciale "A": Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 del Decreto)18	
5.2.	Protocolli generali nelle aree di attività a rischio	19
5.3.	Aree a rischio	20
5.4.	Attività a rischio.....	20
5.5.	Protocolli di controllo specifici	20
5.5.1.	Partecipazione a bandi di gara indetti dalla Pubblica Amministrazione	21
5.5.2.	Rapporti con la P.A.....	21
5.5.3.	Adempimenti fiscali, di lavoro e previdenza	21
5.5.4.	Gestione delle ispezioni.....	22
5.5.5.	Ottenimento e/o rinnovo di concessioni, autorizzazioni e licenze	22
5.5.6.	Rapporti con clienti, scontistica, clienti politicamente esposti, omaggi, regali, sponsorizzazioni e donazioni	22
5.5.7.	Ottenimento di contributi pubblici e finanziamenti	22
5.5.8.	Accesso alla rete informatica	22
5.5.9.	Assunzione di personale.....	22
5.5.10.	Rapporti con fornitori e conferimento incarichi di consulenza	23
5.6	Procedure correlate.....	23
5.7	Istruzioni e verifiche dell'OdV	23
6	Parte Speciale "B" - Reati societari e reati tributari: Art. 25-ter e art. 25-quinquiesdecies del Decreto	24
6.1	Aree a rischio	24
6.2	Protocolli generali nelle aree di attività a rischio	24
6.3	Attività a rischio.....	26
6.4	Protocolli di controllo specifici	26

6.4.1	Attività societaria	26
6.4.2	Redazione e ricevimento documenti contabili	27
6.4.3	Rapporti con Organi di controllo e Autorità di vigilanza	28
6.4.4	Disposizione del patrimonio sociale	28
6.4.5	Deliberazioni assembleari	28
6.4.6	Rapporti con i privati	28
6.4.7	Predisposizione e presentazione di dichiarazioni e comunicazioni concernenti la materia tributaria	29
6.4.8	Pagamento di imposte	29
6.5	Istruzioni e verifiche dell'OdV	29
7	Parte Speciale "C" - Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies) e Reati ambientali (Art. 25-undecies)	31
7.1	Protocolli generali in materia di Sicurezza ed ambiente	31
7.2	Aree a rischio	33
7.3	Attività a rischio	33
7.4	Protocolli di controllo specifici	33
7.4.1	Gestione del sistema di prevenzione e protezione e manutenzione attrezzature, macchine, impianti e infrastrutture	34
7.4.2	Registrazione e trasmissione dati dei rifiuti prodotti, controllo periodico della qualità dei rifiuti prodotti, trasporto, deposito e smaltimento dei rifiuti	34
7.4.3	Risorse umane	34
7.5	Procedure correlate	35
7.6	Istruzioni e verifiche dell'OdV	35
8	Parte speciale "D" - Delitti di Criminalità organizzata (Art 24.Ter Decreto) e Reati transnazionali (Art. 10 L. 146/2006)	37
	La legge 16 marzo 2006 n. 146	37
8.1	Protocolli generali	38
8.2	Aree a rischio	38
8.3	Attività a rischio	38
9	Parte Speciale "E" - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies)	42
9.1	Protocolli generali	42
9.2	Aree a rischio	42
9.3	Attività a rischio	42
9.4	Protocolli di controllo specifici	43
9.6	Istruzioni e verifiche dell'OdV	43
10	Parte Speciale "F" - ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-octies)	44
10.1	Protocolli generali	44
10.2	Aree a rischio	44
10.3	Attività a rischio	44
10.4	Protocolli di controllo specifici	45
10.5	Procedure correlate	45
10.6	Istruzioni e verifiche dell'OdV	45
11	Parte Speciale "G" - I reati di criminalità informatica (Art. 24-bis)	46
11.1	Elenco delle singole fattispecie di reato	46
11.2	Protocolli generali	46
11.3	Aree a rischio	47
11.4	Attività a rischio	47
11.5	Protocolli di controllo specifici	47
11.6	Procedure correlate	48
11.7	Istruzioni e verifiche dell'OdV	48
12	Parte Speciale "I" - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies); Razzismo e xenophobia (Art. 25-terdecies)	49
12.1	Protocolli generali	49

12.2 Aree a rischio	49
- Direzione	49
- Gestione del personale	49
12.4 Protocolli di controllo specifici	49
12.5 Procedure correlate	49
12.6 Istruzioni e verifiche dell'OdV	50
13 Parte Speciale "L" - Delitti contro l'Industria ed il Commercio: Art. 25-bis, 1 del Decreto	51
13.1 Protocolli generali	51
13.2 Aree a rischio	51
13.3 Attività a rischio	52
13.4 Protocolli di controllo specifici	52
13.5 Procedure correlate	52
13.6 Istruzioni e verifiche dell'OdV	52
14 DISPOSIZIONI FINALI	53

1. SEZIONE a - PARTE GENERALE PRIMA PARTE

1.1. La Responsabilità Amministrativa Degli Enti. Il decreto legislativo n. 231/ 2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29.09.2000 n. 300, in data 8.06.2001 è stato emanato il D.Lgs. n. 231/01 recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti da intendersi come società, fondazioni, associazioni, consorzi, ecc. per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio.

Con tale decreto è stato introdotto, a carico degli Enti, un regime di responsabilità amministrativa che si aggiunge alla responsabilità della persona fisica che materialmente commette i fatti illeciti; lo scopo è punire anche gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati sono stati commessi.

Nell'elaborazione del modello di organizzazione la Società ha preso le mosse dalle linee guida emanate da associazioni di categoria e da Confindustria, che hanno trovato l'approvazione da parte del ministero di Grazia e Giustizia.

1.2. La struttura del decreto

I punti chiave riguardano:

- le persone coinvolte nella commissione del reato (art. 6 e 7):
- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (persone con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;

La tipologia di reati prevista, ovvero i rischi potenziali per le attività svolte dalla Società, di seguito sono:

- reati in danno alla Pubblica Amministrazione (malversazione, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un Società pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un Società pubblico (art. 24);
- reati di criminalità organizzata (art 24-ter);
- corruzione e concussione (art. 25);
- delitti contro l'industria e il commercio (art 25-bis1)
- reatisocietari (art. 25-ter);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25 undieces, D.Lgs.152/2006 – art. 192)
- reati di criminalità informatica (24-bis)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis, 1)
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).

Per quanto attiene agli altri reati, tenuto conto della particolare natura e dell'attività svolta, si è ritenuta ragionevolmente fondata l'ipotesi che non sussista il rischio che tali reati possano essere commessi nell'interesse o a vantaggio della Società (*Cfr. Allegato: Analisi dei rischi*).

1.3. Sanzioni applicabili

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto prevede sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive.

1.4. Le sanzioni pecuniarie

Diversamente da quando previsto nel resto del sistema penale e amministrativo, la sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". Ogni illecito prevede un minimo ed un massimo di quote, il cui valore monetario è poi determinato dal giudice, tenuto conto delle condizioni "economiche e patrimoniali della Società", in termini tali da assicurare efficacia alla sanzione.

La sanzione amministrativa da reato è applicata dal giudice penale ovvero dal giudice competente a giudicare l'autore del fatto illecito penalmente rilevante; dall'autorità amministrativa, nei casi in cui si prevede la responsabilità della Società per l'illecito amministrativo commesso "nel suo interesse o a suo vantaggio".

Se è affermata la responsabilità della Società, è sempre applicata la sanzione pecuniaria.

Sono previsti alcuni casi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- a) qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalso Società interesse proprio o di terzi e la Società non abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- b) quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria derivante dal reato, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) la Società ha risarcito integralmente il danno;
- b) oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato;
- c) ovvero si è adoperato in tal senso;
- d) ovvero è stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso dei reati di cui all'art. 25-sexies del Decreto e degli illeciti amministrativi, se il prodotto o il profilo conseguito dalla Società è di rilevare entità, la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

1.5. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e costituiscono le reazioni afflittive di maggior rilievo.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l'interdizione, temporanea o definitiva, dell'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidie l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:
 - da un soggetto apicale;
 - da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Il Giudice, su richiesta del Pubblico Ministero, può applicare le sanzioni interdittive alla Società anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della Società e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il periodo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora la Società – prima della dichiarazione di apertura del dibattito di primo grado:

- a) abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
- b) abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- c) abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- d) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi atti a prevenire la commissione di nuovi reati

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti, considerati di ravvedimento operoso, anziché la sanzione interdittiva si applicherà la pena pecuniaria.

1.6. Altre sanzioni

Oltre alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, il Decreto prevede altre due tipi di sanzioni:

- a) la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato), salvo il risarcimento del danno;
- b) la pubblicazione della sentenza di condanna, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per interno, a spese della Società in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissioni nel comune ove la Società ha la sede principale.

1.7. Azioni esimenti

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede per la Società, artt. 6 e 7, una forma specifica di esonero dalla responsabilità, art. 5, dipendente dal soggetto che ha commesso il reato.

1.8. I reati commessi da soggetti "apicali"

Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il Decreto stabilisce una presunzione relativa di responsabilità della Società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra che:

- a) 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;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare i loro aggiornamenti è stato affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le condizioni ora elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa.

1.9. I reati commessi da soggetti in posizione "subordinata"

Per i reati commessi da soggetti in posizione "subordinata", la Società può essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

In altri termini, la responsabilità della Società si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti ex lege al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

La disciplina introduce un'ulteriore presunzione, questa volta a favore della Società: l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza non ricorre "se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". specularmente quanto in precedenza osservato, la colpa di organizzazione è esclusa dall'adozione del Modello di organizzazione e di gestione.

L'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo ai fini di prevenire i reati costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità della Società.

La Legge non obbliga gli enti ad adottare un modello organizzativo, ma, nel caso di procedimento penale, l'esonero della responsabilità della Società è possibile solo dimostrando l'adozione e l'attuazione efficace del modello suddetto, oltre che l'istituzione di un organismo di vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività/aree nel cui ambito possono essere commessi i reati (mappatura dei rischi);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire (politiche aziendali, procedure organizzative ed informatiche, codice etico, sistema di deleghe e procure, strutture organizzative, segregazione delle funzioni);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.10. Le vicende modificative della Società

Il Decreto disciplina la responsabilità della Società nel caso di vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

In termini generali è stabilito che "l'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria" inflitta alla Società "risponde soltanto la Società, con il suo patrimonio o il fondo comune".

È quindi esclusa una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendente dalla natura giuridica della Società.

Quali criteri generali per l'applicazione delle sanzioni pecuniarie inflitte alla Società valgono quelli stabiliti dalle leggi civili sulla responsabilità della Società oggetto di trasformazione per i debiti della Società originaria.

Le sanzioni interdittive rimangono a carico della Società in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per la Società risultante dalla trasformazione per i debiti della Società originario.

Le sanzioni interdittive rimangono a carico della Società in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo o di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per la Società risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione delle sanzioni interdittiva in sanzione pecuniaria, allorchè il processo di riorganizzazione seguito alla fusione o alla scissione abbia eliminato i deficit organizzativi che avevano reso possibile la commissione del reato.

Il Decreto sancisce che, nel caso di "trasformazione della Società resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto".

Modifiche di struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, ecc.) sono irrilevanti per la responsabilità della Società: il nuovo Società sarà destinatario delle sanzioni applicabili alla Società originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Per quanto attiene ai possibili effetti di fusione e scissioni, la Società risultante dalla fusione, anche per incorporazione, *"risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione"*.

Al subentrare della Società risultante dalla fusione dei rapporti giuridici degli enti fusi e dall'accorpamento delle relative attività aziendali, comprese quelle nell'ambito delle quali sono stati realizzati gli illeciti, consegue un trasferimento della responsabilità in capo alla Società scaturito dalla fusione.

Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità della Società, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche della Società originario, e non di quelle della Società risultante della fusione.

Nel caso di scissione parziale, quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della Società scisso, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità della Società scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Gli enti collettivi beneficiari della scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dalla Società scisso per i reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito; tale limite non opera per gli enti beneficiari a cui sia pervenuto, anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto regola, infine, il fenomeno della cessione e del conferimento di azienda. Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con la Società cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione e della Società cedente.

La responsabilità del cessionario, oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento), è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. SEZIONE I - SECONDA PARTE

2.1. Analisi dei rischi

Tedesco Srl svolge le seguenti attività verso i propri Clienti:

- PRODUZIONE PRODOTTI ALIMENTARI DA FORNO, PASTICCERIA FRESCA, PRODOTTI DOLCIARI PER RICORRENZE.
- COMMERCIO AL DETTAGLIO DI PRODOTTI ALIMENTARI DA FORNO, PASTICCERIA FRESCA, PRODOTTI DOLCIARI PER RICORRENZE.

In relazione alle attività svolte dalla Società, a seguito di specifica analisi dei rischi, sono individuate, in forza all'organigramma aziendale (ALLEGATO A), le seguenti aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. n. 231/2001 o, in generale, del Codice Etico dell'Azienda:

- Direzione
- Ricerca e sviluppo
- Area commerciale– Marketing
- Amministrazione
- Area qualità
- Area acquisti
- Area produzione
- Gestione del personale
- Manutenzione
- Logistica
- Vendita al dettaglio

Per un'analisi dettagliata di tali funzioni e dei relativi rischi di commissione di reati rinvenibili in tali contesti si rinvia al rapporto sull'analisi dei rischi ai sensi del D.Lgs. 231/2001, allegato al presente modello (cfr. Allegato B Analisi dei rischi).

2.2. Funzione e finalità del modello

La Società, coerentemente con i propri principi etico-sociali e la propria tradizione di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, in linea con le proprie finalità e a quanto indicato nel proprio Statuto, ritiene opportuno attuare il modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

La Società con l'adozione del modello, si è dotato di un complesso di principi di comportamento e di Protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponde alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto, sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo dell'attuazione del modello e di eventuali sanzioni.

In particolare, con questo documento la Società intende comunicare ai Destinatari (tutti coloro che operano per e con la Società) il complesso dei comportamenti da tenere nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio.

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere alle previsioni di legge, soprattutto conformandosi ai principi ispiratori del Decreto e rendere più efficace il sistema dei controlli rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello si integra nel complesso delle regole già oggi esistenti per il funzionamento della Società e si pone i seguenti obiettivi:

- A. conoscenza delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società (attività sensibili);
- B. conoscenza delle regole che disciplinano le attività sensibili; adeguata, effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività sensibili;
- C. consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della Società ;
- D. diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina, alle indicazioni delle autorità di vigilanza e controllo, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- E. diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del controllo, per raggiungere gli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone, esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti;
- F. efficiente ed equilibrata organizzazione della Società , con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazioni; ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazioni interna ed esterna.

In rapporto alla natura e alla dimensione dell'organizzazione specificamente interessata nonché al tipo di attività o funzione svolta, devono essere assunte misure concretamente idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività o funzioni, assicurando il costante rispetto della legge e di tutte le altre regole che intervengono a disciplinare l'attività o la funzione, individuando ed eliminando tempestivamente o almeno riducendole al minimo possibile, le situazioni di rischio di commissione di reati.

Ai fini indicati nel paragrafo successivo relativo alle attività sensibili a rischio reato e processi di supporto, la Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che le risorse umane, di qualsivoglia livello, siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società, i principi e le previsioni del Modello e, in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società e con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità, e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società. Il sistema delle procure e delle deleghe deve essere chiaro e costantemente aggiornato, con la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa e finanziari nonché e dei limiti di autonomia;
- d) la Società riprova e sanziona comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;
- e) prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società o fissati per i destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- f) rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione, i rapporti con le autorità di vigilanza e controllo, le società del Gruppo o con altri enti, in documenti veritieri e corretti, redatti sotto la responsabilità di persona

- chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- g) attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società e con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui ai successivi paragrafi;
 - h) consentire l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a Internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all'attività lavorativa del dipendente.

2.3. Struttura del modello

Il Modello si compone di una Parte Generale che contiene i principi e le finalità del modello stesso e Parti Speciali con le analisi dei reati presupposto e le relative Aree aziendali a rischio.

Elementi cardine del modello sono:

- Parte Generale che contiene i principi e le finalità del modello stesso
- la mappatura dei rischi redatta in riferimento alle attività *sensibili* dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 (cfr. All. B Analisi dei rischi Reato);
- il codice etico (cfr. Allegato C Codice Etico)
- le procedure e i protocolli predisposti ed integrati in ottemperanza degli obiettivi previsti dal presente modello;
- l'attribuzione agli Organismi di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del modello (cfr. Allegato D Regolamento Organismo di vigilanza);
- sistema di sanzioni in caso di violazioni da parte di amministratori, dipendenti e collaboratori (cfr. Allegato E CODICE DISCIPLINARE);
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
- ove possibile il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione degli Organismi di Vigilanza di tutte le risorse aziendali che l'OdV ritiene utili per poter effettuare i controlli;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post, anche a campione);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2.4. Procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa la Società adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato autonomia di poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

Con riferimento alle attività relative alle aree individuate, il Modello prevede specifici protocolli contenenti la descrizione formalizzata:

1. delle procedure interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
2. delle modalità di documentazione, e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;
3. delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure interne previste dai protocolli assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli per quanto possibile con la struttura della Società.

Sono stabiliti i limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, in coerenza con competenze gestionali e responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra i titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe alle procedure previste nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse.

La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

I protocolli sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.5. Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività relative alle aree espressamente individuate, il Modello prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Le modalità di gestione assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie per quanto possibile con la struttura della Società.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impiego di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente, chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di gestione sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.6. Sicurezza sul lavoro

Il modello organizzativo è organizzato in modo da assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) Al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria quando e se prevista ;
- e) alle attività di informazione, formazione e addestramento degli addetti;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2.7. Modifiche ed integrazioni del modello

Essendo il modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", art. 6, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 231/2001, le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per nuove esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo.

E' attribuito all'OdV il potere di proporre modifiche al modello consistenti in:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui quelli in atto non siano sufficienti;

- revisione delle procedure esistenti;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di aree o settori funzionali *sensibili* o comunque che svolgono un ruolo significativo nelle attività sensibili;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

Per le suddette variazioni è poi comunque necessaria l'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo.

3. SEZIONE I - TERZA PARTE

3.1. L'Organismo di vigilanza, OdV

È costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento.

L'OdV è composto da uno a 3 membri scelti fra soggetti dotati di specifiche e comprovate competenze, esperienze e professionalità in materia aziendale, tenendo conto delle caratteristiche tecniche e operative della Società.

L'OdV è, quindi, composto da componenti con specifiche e comprovate competenze, esperienze e professionalità in materia di gestione aziendale e in attività ispettive, tenendo conto delle caratteristiche tecniche e operative dell'impresa.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, l'Organo Amministrativo della Società nomina l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, approvando il relativo regolamento interno.

L'OdV risponde all'Organo Amministrativo della Società e si avvale del supporto di eventuali altre funzioni aziendali che di volta in volta si rendessero utili per la propria attività oltre che eventuali competenze esterne.

All'osservanza del modello organizzativo sono tenuti tutti i soggetti operanti nella Società, i quali potranno, per aspetti interpretativi o circa quesiti sul modello, rivolgersi all'OdV.

In linea con quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001, l'OdV possiede le seguenti caratteristiche:

- *Autonomia e indipendenza*. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- *Professionalità*. L'OdV ha competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- *Continuità d'azione*. L'OdV effettua controlli in modo continuativo ad intervalli regolari nell'arco dell'anno

Inoltre l'OdV:

- Svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- è una struttura riferibile all'Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza;
- cura l'attuazione del modello e ne assicura l'aggiornamento costante;
- non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

- e-mail: odv.tedescosrl@gmail.com

Maggiori dettagli su compiti e funzioni dell'OdV sono riportate nell'apposito Regolamento allegato:
R.Odv.- Regolamento Organismo di Vigilanza

3.2. Informazioni da parte di dipendenti, collaboratori e terzi

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del modello va inoltrata all'OdV.

La legge 179/2017 ha introdotto la disciplina a tutela del soggetto segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico e privato, nota come "Whistleblowing". La citata legge è intervenuta anche sul D.Lgs. 231/2001 modificando l'art. 6 con l'obbligo di prevedere, all'interno del Modello 231, specifici canali per la segnalazione di illeciti, garantendo, al contempo, la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante.

Inoltre, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, emanato in attuazione della direttiva UE 2019/1937, l'Azienda ha deciso di affidare la gestione del canale di segnalazione all'OdV.

L'OdV dovrà svolgere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, c. 2 bis, D. Lgs. 231/01, la Segnalazione deve riguardare

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- violazioni del Modello 231 di cui si sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico.

Oggetto di segnalazione sono, pertanto, azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- suscettibili di sanzioni anche nei confronti dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/01 o che potrebbero comunque ingenerare il sospetto della commissione di illeciti rilevanti ai sensi del suddetto d.lgs.;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, delle procedure aziendali rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, del Modello 231 o di altre disposizioni richiamate dal Modello.

La Segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Direzione del Personale.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, quindi, dovrà, ove possibile, contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;

- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

A tale fine può essere utilizzato

- il modulo presente nella sezione del sito aziendale
<https://segnalazioni.ourwhistleblowing.it/tedesco-srl/segnalazioni/>
- cassetta segnalazioni posta nel locale portineria dell'azienda
- a voce con richiesta di incontro con OdV.

Le segnalazioni sono ricevute da personale interno formato e autorizzato e gestite dall'OdV.

Le informative acquisite dall'OdV saranno trattate, in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione,
- la tutela dei diritti di enti e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono descritte nella procedura gestionale n.16 denominata "Whistleblowing" allegata al presente documento.

L'Azienda per la tutela dei dati personali si attiene al Regolamento UE 2016/679 al D.lgs. 196/2003 novellato al D.lgs. 101/2018.

3.3. Informativa a dipendenti, collaboratori e terzi

Tutti i dipendenti i collaboratori e terzi, attuali e futuri, saranno adeguatamente informati relativamente all'attuazione del modello ed eventuali aggiornamenti; significativa rilevanza assume l'accettazione formale dei principi indicati

- Nel Codice Etico
- Nel modello stesso.

In particolare tutte le funzioni aziendali competenti devono fare in modo che nei contratti conclusi siano inserite apposite clausole standard finalizzate:

- all'osservanza da parte delle controparti delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001;
- alla possibilità della Società di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificare il rispetto del D.Lgs. n. 231/2001;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori (risoluzione del contratto) in caso di violazione del D.Lgs. n. 231/2001.

4. SEZIONE I - QUARTA PARTE

4.1. Sistema disciplinare

L'effettività del modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni (cfr. *Allegato Codice Disciplinare*).

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dalla Società dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono assunte dalla Società in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal modello potrà costituire esimentesoltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui i vincoli posti dal modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

In caso di violazione del modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV ne darà immediata informazione all'Organo Amministrativo, il quale adotterà i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale revoca dalla carica.

In caso di violazione del modello da parte di componenti del Collegio Sindacale, l'OdV ne darà immediata informazione all'Organo Amministrativo quale adotterà i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale revoca dalla carica.

La commissione dei reati di cui al Decreto da parte di consulenti, di partner/fornitori, di collaboratori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al modello, comporterà, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Società, compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.