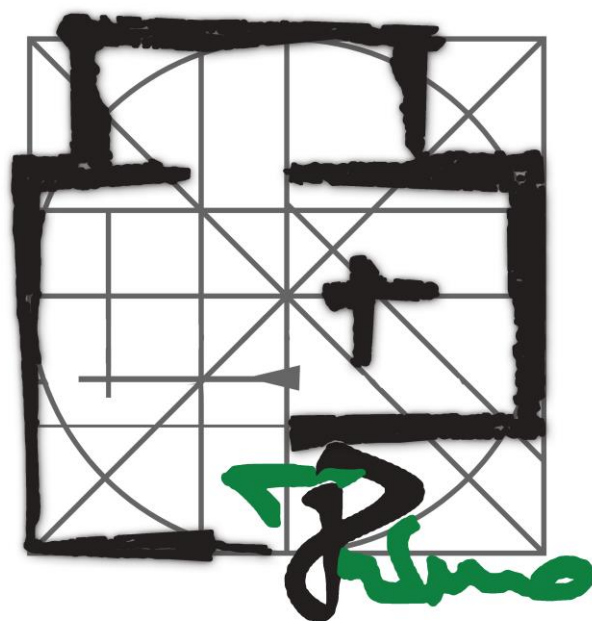




TABANELLI PRIMO s.r.l.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

APPROVATO CON DELIBERA DELL'AMMINISTRATORE UNICO DEL 09/10/2025

Sommario

SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	5
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	5
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO	6
1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO	8
1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	9
1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	10
1.6. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA E DELL'ANCE	11
SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TABANELLI PRIMO SRL	13
2.1. LA SOCIETÀ	13
2.2. LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI TABANELLI PRIMO SRL	13
2.3. DESTINATARI	13
2.4. FINALITÀ DEL MODELLO	13
2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	14
2.6. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO	16
2.6.1. IL SETTORE DELLE COSTRUZIONI CIVILI ED EDILI E I RISCHI CONNESSI	16
2.7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	17
2.8. CODICE ETICO E MODELLO	18
SEZIONE TERZA - ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	19
3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.3. FLUSSI DI COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
SEZIONE QUARTA - WHISTLEBLOWING	26
SEZIONE QUINTA - SISTEMA SANZIONATORIO	29

5.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	30
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO	32
5.3. SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-BIS, D Lgs. 231/2001 ("WHISTLEBLOWING")	32
 SEZIONE SESTA - DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	 33
 SEZIONE SETTIMA - ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	 35
 SEZIONE OTTAVA – RAPPRESENTANZA DELL'ENTE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	 36

SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *“soggetti apicali”*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *“soggetti sottoposti”*). Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una ***“colpa di organizzazione”***, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato

un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni che qui si elencano rimandando alla Parte Speciale del Modello Organizzativo il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria:

1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
3	Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6	Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7	Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

8	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10	Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11	Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
13	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
14	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
15	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]
16	Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
17	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]
18	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
19	Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]
20	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]
21	Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
22	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
23	Reati Tributarî (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

24	Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]
25	25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]
26	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
27	Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]
28	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
29	Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
30	Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio definito dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie (sempre comminate all'esito del processo in caso di accertamento della responsabilità);
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza su quotidiani a tiratura nazionale.

Le **sanzioni interdittive**, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare ovvero prima che si pervenga ad una condanna e sulla base del semplice fumus di colpevolezza, sono le seguenti:

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

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di **un commissario giudiziale** (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

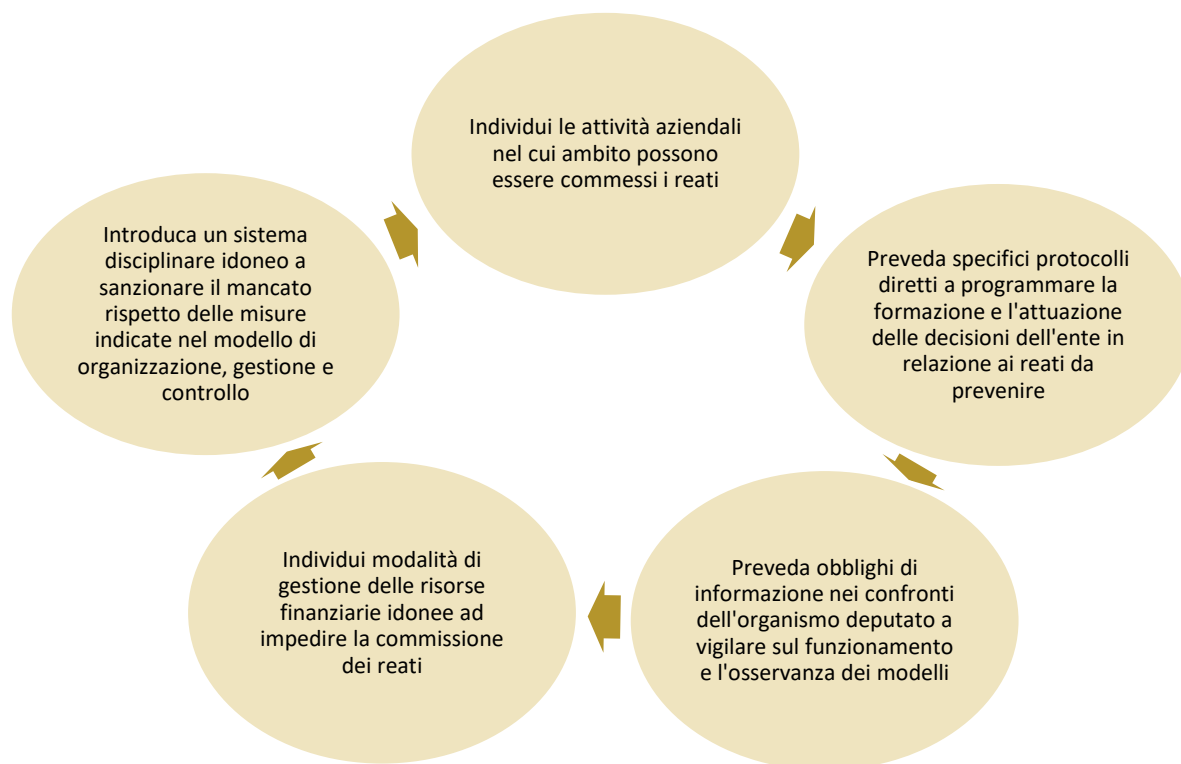
L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa.

Pertanto, la mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il **modello sia efficacemente ed adeguatamente attuato**.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:



Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

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

1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è

stato commesso il fatto;

- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

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

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

1.6. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA E DELL'ANCE

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

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

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

1. previsione di principi etici e di regole comportamentali in un **Codice Etico** o di comportamento;
2. un **sistema organizzativo** sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare **con riguardo all'attribuzione di responsabilità**, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
3. **procedure** manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;

4. poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
5. sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
6. informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

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

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

Anche l'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili) ha elaborato, sin dal 2004, un Codice di comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, c.3 del dlgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., che contiene sia i principi etici ai quali l'attività di impresa deve ispirarsi, sia le basi progettuali per la definizione dei modelli organizzativi specifici per le imprese che operano nel campo edile. Il Codice di Comportamento sviluppato da ANCE costituisce la personalizzazione al settore italiano delle costruzioni dei modelli organizzativi e funzionali delineati nelle Linee Guida di Confindustria, sulla base della specifica tipologia di attività e della dimensione media delle aziende del settore.

SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TABANELLI PRIMO SRL

2.1. LA SOCIETÀ

TABANELLI PRIMO SRL (di seguito anche “la Società”), con sede in Manfredonia (FG), è nata nel 2013 per incorporazione della società Eredi Tabanelli srl succeduta alla ditta individuale Tabanelli Primo.

Nata come società di tipo familiare, oggi si presenta come società a responsabilità limitata a socio unico nella persona di Tabanelli Leonardo che è anche amministratore unico della società.

Sul territorio di Manfredonia e nell’intera Capitanata la Tabanelli Primo srl è società leader nella realizzazione di lavori di costruzione edili, civili e industriale oltre che di opere di ingegneria civile, di restauro in cemento armato e lavori di acquedotto e fognature.

I rischi connessi a queste specifiche attività sono stati valutati nella Matrice dei Rischi (**allegato 3**) a cui si rimanda.

2.2. LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI TABANELLI PRIMO SRL

La Società (attualmente a socio unico) è amministrata da un amministratore unico che ha la rappresentanza legale della società e funzioni di datore di lavoro.

E’ dotata di un sindaco unico che ha la funzione di controllo e vigila sull’operato e sulla corretta gestione della società.

L’organizzazione aziendale è rappresentata dall’Organigramma (**allegato 1**) e le mansioni attribuite a ciascun lavoratore con la relativa segregazione dei compiti e delle funzioni è contenuta nel mansionario allegato al presente modello di cui è parte integrante (**allegato 2**).

2.3. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti di TABANELLI PRIMO SRL, nonché per tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito i “**Destinatari**”) anche se esterni alla società.

2.4. FINALITÀ DEL MODELLO

Nell’ambito del contesto illustrato, la società TABANELLI PRIMO SRL è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell’importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs.231/2001 (di seguito il “Modello”), idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice di Comportamento, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere 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 disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Il Modello si compone della presente **Parte Generale**, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello, oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il Sistema dei controlli preventivi, il Sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo) e della **Parte Speciale** riportante i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

Di seguito l'elenco delle Parti Speciali che compongono il Modello e riguardanti i reati potenzialmente applicabili alla Società così come rilevati nella matrice dei rischi (allegato 3):

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte speciale I);
- Reati societari (Parte speciale II);
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Parte speciale III);

- **Reati di criminalità informatica e tutela del diritto d'autore (Parte speciale IV);**
- Reati contro l'industria e il commercio (Parte Speciale V)
- Reati di criminalità organizzata (Parte speciale VI);
- Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale VII);
- Reati ambientali (Parte Speciale VIII);
- Impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare (Parte Speciale IX);
- Reati Tributari (Parte Speciale X);

Gli elementi fondamentali, sviluppati da TABANELLI PRIMO SRL nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:



La mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto.



La previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) e di protocolli di comportamento a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati.



L'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.



L'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello.



Lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione Sesta della presente Parte Generale).

2.6. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Aree e i Responsabili aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai soggetti responsabili che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare, l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali (allegato 1);
- del sistema dei poteri e delle deleghe rappresentato dal mansionario (allegato 2);
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- della “storia” della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva, c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato (allegato 3), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di TABANELLI PRIMO SRL; detto documento è custodito presso la sede della Società, rendendolo disponibile per eventuale consultazione all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate i c.d. “processi sensibili”, all'interno del quale si svolgono attività aziendali potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione.

2.6.1. IL SETTORE DELLE COSTRUZIONI CIVILI ED EDILI E I RISCHI CONNESSI

Nella mappatura dei rischi, particolare attenzione è stata prestata alla valutazione di quelli connessi alla specifica attività che costituisce il core business della TABANELLI PRIMO SRL.

Le imprese edili, nell'ambito del Decreto Legislativo 231/2001, sono soggette a specifici rischi legati alla responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o vantaggio. Questi rischi includono, in particolare, reati ambientali, reati contro la pubblica amministrazione, reati contro la sicurezza sul lavoro e reati tributari, oltre a reati informatici e di corruzione.

Queste attività espongono le imprese a una serie di rischi rilevanti ex D. Lgs 231/01:

- **Reati Ambientali:** Smaltimento illecito di rifiuti edili, inquinamento del suolo e delle acque.
- **Reati contro la Pubblica Amministrazione:** Corruzione per ottenere appalti o permessi, turbativa nella scelta del contraente.
- **Reati contro la Sicurezza sul Lavoro:** Omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime dovute a mancata adozione di misure di sicurezza.
- **Reati Tributarî:** Evasione fiscale, omesso versamento di imposte e contributi.
- **Reati Informatici:** Frodi informatiche, accesso abusivo a sistemi informatici, diffusione di virus.
- **Reati contro l'Industria e il Commercio:** Concorrenza sleale, frode nell'esecuzione di contratti.
- **Reati di Criminalità Organizzata:** Infiltrazioni mafiose, reimpiego di denaro di origine illecita.
- **Reati in materia di gestione del personale:** Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Tutti questi rischi sono stati valutati nella matrice dei rischi e presi in considerazione nella parte speciale del modello al fine di individuare protocolli di comportamento funzionali a prevenire ovvero ridurre il rischio di commissione di reati ex D. Lgs 231/01.

2.7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dall'amministratore unico.

In particolare, il sistema di controllo interno di TABANELLI PRIMO SRL si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale e mansionario);
- il sistema di deleghe e procure;
- i sistemi di gestione (es. qualità, ambiente, salute e sicurezza);
- il sistema di procedure aziendali costituito anche dalle disposizioni organizzative e dalle istruzioni operative;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

L'attuale sistema di controllo interno di TABANELLI PRIMO SRL, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti **obiettivi**:

- **“ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”**: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale gli Enti aziendali preposti possono procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.
- **“nessuno può gestire in autonomia un intero processo”**: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- **“documentazione dei controlli”**: l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

2.8. CODICE ETICO E MODELLO

La Società ha adottato un Codice Etico che sancisce valori e regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e ai terzi.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il Codice Etico di TABANELLI PRIMO SRL afferma, comunque, principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, acquisendo, pertanto, rilevanza anche ai fini del presente Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

SEZIONE TERZA - ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'Amministratore unico, svincolato da ogni rapporto gerarchico con lo stesso e con i singoli responsabili aziendali.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, con determina dell'amministratore unico è stato nominato un Organismo di Vigilanza a struttura monocratica.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone il professionista nominato quale Organismo di Vigilanza, il quale deve avere idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di TABANELLI PRIMO SRL.

3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza viene nominato con determina dell'a.u. e resta in carica 3 anni dal conferimento dell'incarico ed è in ogni caso nuovamente nominabile. È scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela con i responsabili e gli amministratori e i soci della società.

L'OdV di TABANELLI PRIMO SRL è organo monocratico affiancato, ove ritenuto necessario, da un segretario o un referente interno alla società che svolge funzioni di segretario e facilita i rapporti e le comunicazioni tra la società e l'organismo.

Può essere nominato Organismo di Vigilanza esclusivamente un professionista esterno alla società che non versi in condizione di conflitto di interessi con la stessa.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza non costituisce ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato Organismo di Vigilanza e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) amministratori della società, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società o con Società Controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su Società Controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico dell'Organismo di Vigilanza, questi dovrà darne notizia immediata all'amministratore unico della società e decadrà automaticamente dalla carica.

L'amministratore unico può revocare, con propria determina, sentito il parere del sindaco, l'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo e alla nomina ad interim di altro organismo.

Costituiscono giusta causa di revoca dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione all'amministratore unico di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di Organismo stesso;

- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, l'Organismo di Vigilanza revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi all'amministratore unico a mezzo pec; l'amministratore unico provvede a nominare il nuovo OdV senza indugio e, comunque, entro 60 giorni dalla data di comunicazione del recesso.

L'Organismo di Vigilanza definisce, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel "Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza", trasmesso all'a.u. per presa d'atto.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla **diffusione** all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla **validità** ed **adeguatezza** del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- vigilare **sull'attuazione** del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare all'amministratore unico della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

FUNZIONI	
• coordinarsi e collaborare con i Responsabili aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;	• verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica e posta cartacea), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
• verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;	• effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio reato;
• svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre all'amministratore unico l'adozione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale della Società, l'eventuale prescrizione dei provvedimenti di cui alla Sezione Quarta;	• verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e tutte le informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
• segnalare immediatamente eventuali violazioni del Modello da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa;	• segnalare immediatamente al Sindaco (ove presente) eventuali violazioni del Modello, da parte dell'amministratore unico, laddove fondate.

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

POTERI	
• emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dai Responsabili delle Aree aziendali;	• ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
• compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice di Comportamento e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, all'Area competente o all'amministratore unico,	• disporre che i responsabili delle Aree aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del

a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;	Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
• accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;	• ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice etico e/o del Modello e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni.

L'amministratore unico, all'atto di nominare l'OdV assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso per eventuali ulteriori approfondimenti specialistici che dovessero rendersi necessari e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato dall'amministratore unico. In ogni caso dovrà rendere il conto dell'utilizzo del budget assegnato.

3.3. FLUSSI DI COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'a.u. della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce all'a.u. lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni (anche in video conferenza) svolto con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, nei confronti dell'amministratore unico e del Sindaco attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- tempestivamente nei confronti dell'organo di controllo eventualmente nominato, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali, ferma restando la facoltà dell'organo di controllo di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dall'a.u. che dall'organo di controllo e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi sociali per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali.

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

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Aree della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

da parte dell'Area Amministrazione:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni.

da parte dell'amministratore unico, con il supporto dell'area amministrazione:

- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- variazioni nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (quali nomina a Datore di Lavoro, delega di funzione ex art. 16 D. Lgs. 81/2008, nomina a RSPP) e ambiente (quali procure e deleghe in materia ambientale).

da parte di tutte le Aree aziendali:

- ogni documento ed informazione richiesta dall'Organismo di Vigilanza per l'efficace espletamento delle proprie attività di monitoraggio e verifica sul Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

In aggiunta, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

Nella Parte Speciale del Modello sono specificati, in relazione a ogni fattispecie di reato, i flussi informativi con l'OdV.

SEZIONE QUARTA - WHISTLEBLOWING

L'art. 6 del D. Lgs 231/01 al comma 2bis così come modificato e integrato dal D.lgs 24/2023 dispone che i modelli di organizzazione prevedano, 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 al fine di sanzionare il mancato rispetto del modello stesso.

Più in generale, con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative.

Le violazioni sono configurate dal D.lgs. n. 24/2023 come comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e consistono in:

1. **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali – già rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, oltre che le violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione adottati ai sensi del D.Lgs. 231** (le mere irregolarità nella gestione amministrativa o nello svolgimento dell'attività della Società non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili);
2. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di atti dell'Unione Europea** relativi ai seguenti settori:
 - contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza dei sistemi informativi,
 - atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (ad esempio, le frodi);
3. **atti o omissioni riguardanti il mercato interno**, che compromettano la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad esempio, tutte quelle violazioni che consentono di ottenere un vantaggio fiscale che vanifichi l'oggetto o la finalità delle norme in tema di imposte sulle società);
4. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea relativi ai settori di cui ai punti 2, 3 e 4** (ad

esempio tutti quei comportamenti che possono pregiudicare una concorrenza effettiva e leale nel mercato, attraverso il ricorso a pratiche abusive, come l'adozione di prezzi predatori, sconti target o vendite abbinate, etc., contravvenendo la tutela della libera concorrenza);

Le informazioni oggetto di segnalazione possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle ancora non commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo, sulla base di elementi concreti. Possono essere altresì oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Si tratta quindi di comportamenti che possono anche essere diversi da quelli che integrano gli estremi dei reati di cui al catalogo dei reati presupposto.

A tal fine l'ente è chiamato a individuare formalmente un canale interno di segnalazione che può coincidere con l'Organismo di Vigilanza stesso. Ove l'ente decida di individuare un canale di segnalazioni distinto dall'organismo di vigilanza questi ha il dovere di trasmettere all'OdV tutte le segnalazioni che riguardino violazioni del modello organizzativo e che denunciino condotte integranti estremi di un reato individuato nel catalogo dei reati presupposto che verranno trattate in maniera riservata.

L'organismo di vigilanza è dotato del seguente indirizzo di posta elettronica a cui vanno trasmesse tutte le segnalazioni rilevanti ex D. Lgs 231/01

odvtabanelliprimo@gmail.com

Le modalità di trasmissione delle segnalazioni rilevanti ai fini dell'efficace attuazione del modello organizzativo sono rese noti ai destinatari del Modello e le modalità di accesso, riservate ai soli componenti dell'Organismo, sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'OdV assicura in tutti i casi la riservatezza e, ove ritenuto necessario, l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

- a) L'Organismo di Vigilanza analizza e valuta le segnalazioni pervenutegli.
- b) Se ritenuto opportuno, l'Organismo convoca il segnalante per ottenere maggiori informazioni, ed eventualmente anche il presunto autore della violazione, dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione stessa.
- c) Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.
- d) Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto all'amministratore unico per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
 - per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione all'amministratore unico. E all'organo di controllo ove nominato;
- e) per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ritenute fondate, da parte dell'amministratore unico, ne dà immediata comunicazione all'assemblea dei soci oltre che all'organo di controllo ove nominato.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

SEZIONE QUINTA - SISTEMA SANZIONATORIO

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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce Comportamento rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi del Comportamento rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con il medesimo Comportamento;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile il Comportamento contestato;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

5.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali applicabili sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

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

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

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente le 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare.

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

- incorre nei provvedimenti disciplinari **conservativi** il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari **risolutivi** il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;

- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

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

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dai CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale - della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo di cinque (5) giorni, previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicati, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dal rispettivo CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

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

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte dell'amministratore unico, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente l'organo di controllo, ove nominato, e l'assemblea dei soci, ove concretamente esistente, affinché provvedano a promuovere le conseguenti iniziative.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera dell'amministratore unico, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci (ove non coincida con l'amministratore unico).

5.3. SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-BIS, D LGS. 231/2001 ("WHISTLEBLOWING")

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

SEZIONE SESTA - DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

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

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice di Comportamento che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, la Società si impegna a effettuare le seguenti **attività di comunicazione**:

- in fase di assunzione, la Società promuove nei confronti dei neo assunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed al Codice Etico, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- possibilità di accesso alla sezione del sito internet aziendale appositamente dedicata al D. Lgs. 231/2001 con possibilità di lettura e stampa del Codice Etico e del Modello Organizzativo;
- affissione nelle bacheche di copia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, del Codice Etico, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi adeguati ad assicurare una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario

titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito internet della Società.

La formazione specifica sul modello organizzativo e sui relativi protocolli deve essere erogata in fase di adozione del modello e tutte le volte se ne ravvisi la necessità a causa di significativi cambi organizzativi o normativi che determinino un aggiornamento del MOG 231 al fine di garantire l'effettiva applicazione del modello stesso.

I corsi di formazione sono a carattere obbligatorio per tutti i dipendenti e collaboratori della società e la società provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della funzione amministrativa e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

SEZIONE SETTIMA - ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'amministratore unico. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete allo stesso amministratore unico, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'amministratore unico. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall'amministratore unico, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

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

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile delle risorse umane per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adequatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Aree interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. I Responsabili delle Aree aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

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

SEZIONE OTTAVA – RAPPRESENTANZA DELL'ENTE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

In linea generale l'ente sta in giudizio (civile o penale) in persona del suo legale rappresentante.

Nella TABANELLI PRIMO Srl attualmente la rappresentanza legale dell'ente spetta all'amministratore unico (anche socio unico della società).

Ove questi sia imputato nel medesimo procedimento in cui viene contestato all'ente un reato presupposto ex D. Lgs 231/01 si porrebbe un conflitto di interessi atteso che l'art. 39, co.1 del D. Lgs.231/01 dispone un divieto assoluto e generale di rappresentanza stabilendo che *“l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 32110/2023, ha consolidato un importante principio in tema di difesa dell'ente, nel caso in cui il rappresentante legale sia indagato per il reato presupposto, stabilendo che il Modello Organizzativo deve prevedere delle regole cautelari specifiche volte a munire l'ente di un difensore nel caso in cui ad essere indagato del reato presupposto sia proprio il legale rappresentante dell'ente. In tale ipotesi, infatti, per evitare le possibili situazioni di conflitto di interesse, il difensore deve essere nominato da un soggetto **specificamente delegato**, in modo da tutelare l'efficacia del diritto di difesa.

Pertanto, il presente modello organizzativo prevede che nel caso in cui il legale rappresentante di TABANELLI PRIMO SRL (ossia l'amministratore unico) sia indagato/imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo a carico dell'ente, la nomina del difensore dell'ente sarà effettuata dall'assemblea dei soci senza la partecipazione del socio che rivesta anche la funzione di legale rappresentante/amministratore della società.

Nel caso in cui la società sia a socio unico e il socio sia anche amministratore della società e imputato/indagato per il medesimo reato presupposto, il difensore dell'ente sarà nominato dal sindaco unico a ciò specificamente delegato con l'adozione del presente modello organizzativo.

In subordine, ove non sia stato nominato un organo di controllo interno, trattandosi di **una ipotesi di conflitto di interesse tra ente e legale rappresentante e non essendovi altri legittimati o interessati alla nomina del procuratore ad litem**, il presente modello organizzativo, regolarmente e formalmente adottato dalla società, attribuisce all'Organismo di vigilanza il compito di presentare istanza al presidente dell'ufficio giudiziario avanti al quale pende il procedimento perché questi nomini, ex artt. 78-80 c.p.c., un curatore speciale della società che provveda a sua volta, alla nomina di un difensore per l'ente ove non sia egli stesso, il curatore speciale, un avvocato e non intenda assumere direttamente la difesa dell'ente.

Il relativo onorario sarà a carico dell'ente.