



---

T E R N A            G R O U P

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI  
GESTIONE  
EX DECRETO LEGISLATIVO**

**8 GIUGNO 2001 N. 231**

Approvazione AD

Sergio Agosta

12 luglio 2023

## INDICE

|                                                                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>                                                                                    | <b>8</b>  |
| 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni .....        | 8         |
| 1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa ..... | 9         |
| 1.3 Modello e Codice Etico .....                                                                                                | 12        |
| 1.4 TAMINI e le attività di predisposizione del Modello .....                                                                   | 14        |
| <b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TAMINI ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO</b>                       | <b>16</b> |
| 2.1 Obiettivi e funzione del Modello .....                                                                                      | 16        |
| 2.2 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale per processi .....                                                   | 17        |
| 2.3 Adozione ed applicazione del Modello da parte di TAMINI nell'ambito del Gruppo .....                                        | 20        |
| 2.4 Sistema di Whistleblowing .....                                                                                             | 22        |
| 2.5 Sistemi di gestione .....                                                                                                   | 29        |
| 2.6 Linee-Guida Anticorruzione .....                                                                                            | 30        |
| 2.7 <i>Global Compliance Program e Compliance Program Locali</i> .....                                                          | 32        |
| 2.8 <i>Trade compliance policy</i> .....                                                                                        | 35        |
| 2.9 <i>Compliance Program Antitrust</i> .....                                                                                   | 36        |
| <b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)</b>                                                                                          | <b>38</b> |
| 3.1 Identificazione e nomina dell'OdV .....                                                                                     | 38        |
| 3.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione .....                                                                      | 40        |
| 3.3 Funzioni e poteri dell'OdV .....                                                                                            | 42        |
| 3.4 Funzioni dell'OdV: <i>Reporting</i> nei confronti degli organi societari .....                                              | 44        |
| 3.5 Funzioni dell'OdV: I flussi informativi verso l'OdV .....                                                                   | 45        |
| 3.6 Modalità delle segnalazioni .....                                                                                           | 49        |
| 3.7 Il ruolo dell'OdV di TAMINI nel contesto del Gruppo .....                                                                   | 49        |
| <b>4. DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO</b>                                                                   | <b>51</b> |
| 4.1 Selezione, comunicazione e formazione del personale .....                                                                   | 51        |
| 4.2 Collaboratori Esterni: selezione e informativa .....                                                                        | 53        |
| <b>5. SISTEMA DISCIPLINARE</b>                                                                                                  | <b>55</b> |
| 5.1 Principi generali .....                                                                                                     | 55        |
| 5.2 Sanzioni per i Dipendenti .....                                                                                             | 55        |
| 5.3 Misure nei confronti dei dirigenti .....                                                                                    | 57        |
| 5.4 Misure sanzionatorie in materia di Whistleblowing .....                                                                     | 58        |
| <b>6. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO</b>                                   | <b>60</b> |
| 6.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci .....                                                               | 60        |
| 6.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni .....                                                                        | 60        |
| 6.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV .....                                                                          | 60        |
| <b>7. VERIFICHE PERIODICHE</b>                                                                                                  | <b>62</b> |
| <b>ALLEGATO 1 PARTE GENERALE</b>                                                                                                |           |
| <b>"REATI PRESUPPOSTO" DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA</b>                                                                  |           |

## **DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO**

### **DEFINIZIONI**

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nella parte speciale.

Qualsiasi riferimento a una norma di legge deve intendersi effettuato a quella *medio tempore* vigente, ivi incluse le sue successive modifiche e integrazioni.

**ALG:** la struttura Affari Legali nell'ambito della direzione di Corporate Affairs di TERNA

**Amministratore Delegato:** l'amministratore delegato di TAMINI Trasformatori S.r.l..

**Aree a Rischio:** le aree di attività di Tamini S.r.l. al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei Reati.

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

**CMP:** la struttura Compliance nell'ambito della direzione di Corporate Affairs di TERNA.

**Codice Etico:** il codice etico adottato nell'ambito del Gruppo Terna e approvato dal Consiglio di Amministrazione di TERNA il 21 dicembre 2006 ed eventuali successivi aggiornamenti, volto a definire i principi etico-comportamentali ai quali gli Esponenti Aziendali e tutti coloro che operano in nome e per conto di TERNA o delle società del Gruppo Terna devono attenersi.

**Codice dei contratti pubblici:** il D. Lgs. 18 aprile 2016. n. 50, comunemente conosciuto come "Codice dei contratti pubblici".

**Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i consulenti, i partner, i fornitori, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di TERNA in forza di un contratto di mandato

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

**Compliance Officer ("CO"):** il soggetto individuato in ciascuna Società Estera con delibera del relativo organo amministrativo avente il compito di favorire, nell'ambito della stessa, la diffusione della conoscenza del GCP e/o dei *Compliance Program Locali* e degli indirizzi della Capogruppo, nonché di agevolare il funzionamento attraverso attività di formazione, informazione e attraverso l'implementazione di appositi flussi informativi.

**Compliance Program Antitrust ("CPA"):** il programma di *compliance* elaborato al fine di formalizzare il rispetto delle regole di concorrenza nell'ambito del Gruppo, integrandole con i principi e le *policies* già esistenti.

**Compliance Program Locali:** i programmi di *compliance* volti a prevenire la *corporate liability* adottati dalle Società Estere ai sensi della normativa locale applicabile nel Paese di riferimento e in linea con gli standard generali di controllo e i principi di comportamento previsti dal Global Compliance Program.

**Destinatari:** gli Esponenti Aziendali nonché i Collaboratori Esterni e i clienti di TERNA nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello..

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con TERNA di qualsiasi natura, ivi compresi i dirigenti ed i dipendenti distaccati.

**Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari:** l'Esponente Aziendale di cui all'art. 154- *bis* TUF.

**D.lgs. n. 24/2023 o il Decreto Whistleblowing:** il D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff 15-3-2023 n. 63) "Attuazione della 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 delle disposizioni normative nazionali".

**D.lgs. 231/2001 o il Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

**Disciplina Privacy:** il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati – (GDPR), il D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, il D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del “Garante per la Protezione dei Dati Personali”.

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

**Esponenti Aziendali:** gli amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e Dipendenti di TERNA

**Facilitating Payments:** i pagamenti fatti allo scopo di accelerare o garantire l’effettuazione di un’attività nell’esercizio di una funzione pubblica considerata di *routine* (per esempio, concessione di un permesso di soggiorno, concessione di un servizio di protezione da parte delle forze di polizia, organizzazione di un’attività ispettiva, concessione di una licenza commerciale, formalità connesse ad operazioni di carico e scarico di merce).

**Gestore:** i soggetti, individuati dalla Società, competenti per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di tutela dei dati personali.

**Global Compliance Program (GCP):** il presidio di controllo adottato da TERNA quale atto di indirizzo rispetto alle attività svolte dal Gruppo all’estero, la cui applicazione è rivolta alle Società Estere chiamate a recepirlo.

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

**HSE:** le strutture *Health & Safety* e Tutela dell’Ambiente di TERNA che presidiano la normativa e la giurisprudenza sulle tematiche della salute, sicurezza e ambiente, con compiti di coordinamento, supporto, monitoraggio e controllo preventivo delle attività in materia di salute, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente.

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

**Incaricati di un pubblico servizio:** ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

**ISO-14001:** la UNI EN ISO 14001:2015 identifica lo standard relativo al sistema di gestione ambientale.

**ISO-37001:** la UNI ISO 37001:2016 identifica lo standard relativo al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

**ISO-45001:** la UNI ISO 45001:2018 identifica lo standard relativo al sistema di gestione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

**Linee Guida Confindustria:** "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*" adottate da Confindustria, così come di volta in volta aggiornate.

**Linea Guida 054 (o LG054 o Linea Guida Whistleblowing):** la linea guida adottata da TERNA in materia di *Whistleblowing*.

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

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

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale/Sindaco Unico della Società e i loro componenti.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo istituito ai sensi del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

**P.A.:** la pubblica amministrazione, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di un Pubblico Servizio.

**PCR:** la struttura Corporate Liability e Compliance Risk nell'ambito della funzione Compliance che svolge le funzioni di Segreteria Tecnica degli Organismi di Vigilanza del Gruppo.

**POC:** la direzione People Organization and Change di TERNA.

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

**Reati:** le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001.

**Referente 231:** il soggetto, individuato nell'ambito dei primi riporti dei responsabili di primo e secondo livello organizzativo, avente il compito di favorire la diffusione della conoscenza del Modello ex D.lgs. 231/2001 nella struttura di appartenenza, di agevolarne il funzionamento e di fornire riscontro ad eventuali approfondimenti richiesti dagli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo.

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

**TAS:** la struttura Tutela Aziendale e Servizi nell'ambito della direzione di Corporate Affairs di TERNA.

**TERNA o Capogruppo o Società:** TERNA – Rete Elettrica Nazionale Società per Azioni, con sede legale in Roma.

**Trade Compliance Policy:** documento elaborato allo scopo di assicurare la piena conformità alla normativa applicabile in materia di controllo delle esportazioni e sanzioni economiche internazionali, nonché il rispetto di impegni eventualmente assunti da TERNA nell'ambito di rapporti negoziali con terze parti quali, a titolo di esempio, finanziatori, banche, *export credit agencies*, fornitori, ecc.

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

**Whistleblowing:** le segnalazioni circostanziate effettuate dalle persone specificamente individuate dall'art. 3, comma 3, del Decreto Whistleblowing, di condotte illecite inerenti "violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente" come disciplinate dall'art. 1 del medesimo tra cui quelle rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.



## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

### **1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni**

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

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

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

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di "responsabilità amministrativa dipendente da reato" a carico degli Enti, per i Reati commessi nell'interesse o vantaggio degli Enti medesimi, (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

A tale riguardo, si rileva che la responsabilità ex D.lgs. 231/2001 è imputabile all'ente anche nelle ipotesi di "delitto tentato" ai sensi dell'art. 56 c.p., ovverosia nel caso di realizzazione da parte della persona fisica di «...*atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...*» compreso tra quelli previsti dal D.lgs. 231/2001. In particolare, l'art. 26 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà e che ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui «...*volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento...*».

Si sottolinea, altresì, che la responsabilità prevista dal Decreto si configura anche nel caso in cui i Reati siano "*commessi all'estero*" ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 231/2001 o siano "*transnazionali*" ai sensi dell'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146.

Per quanto attiene alle tipologie dei Reati previsti dal Decreto e, pertanto astrattamente idonei a fondare la responsabilità dell'Ente, si rinvia all'Allegato 1 Parte Generale. A tal proposito, si specifica che la tendenza del legislatore è quella di estendere l'ambito di applicazione soggettiva della disciplina ad un numero sempre maggiore di fattispecie.

## **1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa**

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

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

Il Decreto, art. 6, commi 2 e 2-bis, prevede, inoltre, che i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del punto precedente."

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 30 del D.lgs. n. 81/2008** stabilisce che:

*"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando 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;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- 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".<sup>1</sup>*

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

---

<sup>1</sup> Sempre secondo la lettera dell'art. 30: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".*

prima associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi successivamente modificate ed aggiornate.

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

### **1.3 Modello e Codice Etico**

Il Codice Etico è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un idoneo Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

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

Sotto tale profilo, infatti:

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

Il Codice Etico, si struttura in 5 sezioni: (i) i principi etici fondamentali dei TERNA; (ii) i comportamenti richiesti, soprattutto ai dipendenti, su tre temi trasversali: la lealtà verso l'azienda, il conflitto di interessi e l'integrità dei beni aziendali; (iii) le indicazioni principali sulla condotta da tenere nelle relazioni con gli *stakeholder*; (iv) gli impegni del TERNA per il rispetto del Codice stesso e i comportamenti richiesti in proposito ad alcuni *stakeholder*; (v) le norme di attuazione del Codice Etico e le persone di riferimento, responsabili dell'aggiornamento e della raccolta segnalazioni, cui indirizzarsi per eventuali chiarimenti.

Poiché il Codice Etico è considerato sempre quale parte integrante dei presidi di corporate liability, quali in Italia il Modello, anche per le segnalazioni afferenti lo stesso Codice Etico sono richiamati i generali presidi di Whistleblowing introdotti per detto ambito normativo in base alle procedure adottate dalla Società (LG054).

Nei suoi principi etici (sezione 1), per le parti relative alla lealtà verso l'azienda, al conflitto di interesse e all'integrità dei beni aziendali (sezione 2) e nelle Linee guida generali che riguardano il rapporto con gli *stakeholder* (all'inizio di ogni capitolo della sezione 3), il Codice Etico si applica all'intero Gruppo, quindi anche alle società controllate, direttamente o indirettamente, sia in Italia sia all'estero.

Rinviando, pertanto, al Codice Etico per un maggiore approfondimento, si evidenziano di seguito i quattro principi etici fondamentali del TERNA:

- la **buona gestione** a tutti i livelli ovvero la capacità di guidare e governare l'azienda in modo equilibrato e proficuo, ma anche l'impegno di ciascuno a svolgere in modo efficace ed efficiente il proprio lavoro, fornendo sempre e pretendendo standard di qualità elevati;
- il **rispetto** inteso come relativo all'individuo nella sua sfera personale e professionale nonché come atteggiamento dell'azienda nei confronti degli impresi presi con i propri interlocutori;
- l'**equità** che rappresenta la capacità di mantenere un bilanciamento costante tra gli interessi particolari e generali, del singolo e dell'azienda, di tutti gli azionisti, di ogni utente della rete e di ogni fornitore;

- la **trasparenza**, sia nell'agire sia nel comunicare e nell'informare considerata un elemento centrale dell'affidabilità nei confronti degli *stakeholder* interni ed esterni. Riguarda la sfera della gestione aziendale, che deve essere chiara e verificabile, e riguarda la comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno.

#### **1.4 TAMINI e le attività di predisposizione del Modello**

TAMINI è una società a responsabilità limitata, sottoposta a direzione e coordinamento di TERNA S.p.A. e controllata al 100% da Terna Energy Solutions S.r.l.

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

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

In conformità alle proprie politiche aziendali, Tamini Trasformatori S.r.l. ha adottato un proprio modello di organizzazione e di gestione ex D.lgs. 231/01.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Tamini Trasformatori S.r.l., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

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

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e del Decreto Whistleblowing, le Linee Guida Confindustria e dell'ANAC (ai sensi dell'art. 10 del Decreto *Whistleblowing*<sup>2</sup>), nonché, in considerazione della ricca esperienza statunitense nella stesura di modelli di prevenzione dei reati, della best practice americana e delle Federal Sentencing Guide Lines.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di TAMINI con delibera del 31 maggio 2005 e successivamente aggiornato.

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

---

<sup>2</sup> L'art. 10 del Decreto *Whistleblowing* dispone che ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del Decreto *Whistleblowing*, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Il primo giugno 2023 l'ANAC ha pubblicato sul proprio sito internet per consultazione lo "Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", disponibile alla data di pubblicazione del presente Modello.



## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TAMINI ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

### **2.1 Obiettivi e funzione del Modello**

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di presidi nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

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

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

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

## **2.2 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale per processi**

Il presente Modello è composto, nella sua versione attuale, da: (i) una "Parte Generale", che descrive le logiche e il funzionamento dello stesso Modello e riepiloga tutti i Reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001 nell'Allegato 1 Parte Generale; (ii) una "Parte Speciale" costruita seguendo il c.d. "approccio per processi a rischio reato ex D.lgs. 231/2001".

In particolare, per ciascun processo a rischio reato, sono stati identificati/e:

- le Aree a Rischio e, nell'ambito di ciascuna Area, le attività c.d. "sensibili", ovvero quelle specifiche attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei Reati;
- le categorie di Reato applicabili e i singoli Reati astrattamente perpetrabili (per una sintetica descrizione delle categorie di Reato applicabili e dei singoli reati astrattamente perpetrabili si rimanda all'Allegato 1 Parte Speciale);
- le strutture aziendali coinvolte nell'esecuzione delle attività "sensibili" nell'ambito delle quali astrattamente si potrebbero commettere i Reati previsti dal Decreto, sebbene tale individuazione dei ruoli/funzioni non debba considerarsi, in ogni caso, tassativa, atteso che ciascun soggetto aziendale (indipendentemente dalla struttura di appartenenza) potrebbe, in linea teorica, essere coinvolto a titolo di concorso. L'individuazione dei ruoli/funzioni coinvolte è riportata nel documento all'uopo elaborato, denominato "Mappatura dei processi interni".
- l'ambiente di controllo.

Quanto all'ambiente di controllo, esso si articola in:

- principi generali di controllo, applicabili in via trasversale per tutti i processi e per tutte le Aree a Rischio e le attività c.d. "sensibili" (descritti al par. II della Parte Speciale);
- principi di controllo specifici, previsti in ciascun processo e con riferimento alle singole Aree a Rischio, cui si aggiungono le regole definite nel Modello e nei suoi protocolli (relative al sistema procuratorio, al Codice Etico, etc.), dirette ad assicurare la chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti nel processo; e
- principi generali di comportamento, declinati in relazione alle singole categorie di reato considerate dal Modello e diretti a tutti i Destinatari (descritti al par. XVII della Parte Speciale).

Rispetto al complesso dei **Reati elencati nell'Allegato 1 Parte Generale**, si precisa che TAMINI, a seguito delle analisi effettuate, non ha ritenuto rilevanti alcuni dei delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; alcuni tra i delitti contro l'industria e il commercio; i reati di mutilazione degli organi genitali femminili; alcuni tra i delitti contro la personalità individuale; i delitti di razzismo e xenofobia; i delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati e, infine, i delitti di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, espressamente indicati tra quelli non applicabili a TAMINI nell'Allegato 1 Parte Speciale.

A tal fine giova sottolineare infatti che, dopo attenta analisi della realtà aziendale e del suo sistema documentale, non sono state evidenziate particolari Aree a Rischio per la commissione dei suddetti Reati.

Inoltre, si evidenzia che, con particolare riferimento ai reati associativi, anche a carattere transnazionale, questi sono normalmente legati alla commissione dei reati c.d. fine (es., associazione a delinquere finalizzata alla truffa, alla corruzione, al riciclaggio, ecc.) e quindi sono stati mappati i congiuntamente alle fattispecie di reato ritenute rilevanti. Ciò in considerazione del fatto che qualsiasi reato è potenzialmente suscettibile di essere contestato sia al singolo che in forma associativa.

Al riguardo, per i suddetti reati di criminalità i presidi e le procedure già adottati e applicati dalla Capogruppo sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose, che sarà garantita anche dal rispetto del Codice Etico e del Modello, dall'insieme delle procedure e dal sistema delle deleghe aziendale, oltre che dalla stretta osservanza delle disposizioni di legge.

## **2.3 Adozione ed applicazione del Modello da parte di TAMINI nell'ambito del Gruppo**

L'adozione del Modello da parte di TAMINI è attuata secondo i seguenti criteri:

### a) Adozione ed aggiornamento del Modello

È rimesso a TAMINI di predisporre e aggiornare il Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

Ogni società del Gruppo valuterà in relazione alle situazioni di rischio ed alla legislazione dei Paesi in cui opera, l'adozione di un proprio Modello o *Compliance Program Locale*, fatti naturalmente salvi gli adattamenti che si rendano necessari al fine di garantirne l'efficacia in considerazione delle specifiche attività svolte dalla singola società.

A tale scopo è demandato all'organo amministrativo di ciascuna società del Gruppo di provvedere mediante apposita delibera all'adozione di un proprio Modello in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle società stesse.

Nell'adottare il Modello gli organi dirigenti delle singole società del Gruppo procederanno contestualmente anche alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza (OdV), incaricato di svolgere nell'ambito delle società di appartenenza i previsti compiti di vigilanza sull'applicazione del Modello medesimo.

A PCR è attribuito il compito di dare impulso all'adozione del Modello da parte delle società del Gruppo, ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alle singole società riguardo all'attuazione del Modello e alla nomina dei singoli OdV. Tale ruolo è svolto ai sensi dei contratti *intracompany*, in virtù

dei quali PCR è preposta a garantire la *compliance* al D.lgs. 231/2001 da parte di tutte le società del Gruppo.

b) Modifiche ed integrazioni del Modello

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

È, inoltre, riconosciuta all'Amministratore Delegato di TAMINI la possibilità di effettuare tutte le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie od opportune per effetto di mutamenti organizzativi o normativi.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura, normativa, operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

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

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno anche essere presentate dall'OdV di TAMINI, al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato per l'approvazione.

PCR valuta l'applicabilità delle modifiche ed integrazioni apportate anche nelle altre società del Gruppo, eventualmente recependole nei rispettivi Modelli.

c) Applicazione del Modello da parte delle singole società ed attuazione da parte delle stesse dei controlli sulle Aree a Rischio.

È attribuita alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'attuazione del proprio Modello, in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle Aree a Rischio.

Resta compito primario dei rispettivi OdV esercitare i controlli sulle attività delle singole società nelle Aree a Rischio secondo quanto di seguito descritto.

d) Adozione ed attuazione nelle Società Estere.

Tenuto conto della non diretta applicabilità del D.lgs. 231/2001 all'estero, le singole Società Estere, in ragione dei relativi profili di rischio, adottano il GCP e/o un Compliance Program Locale redatto alla luce della normativa locale in materia di responsabilità degli enti ove vigente.

Per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei documenti suddetti, l'organo dirigente delle società medesime nomina un organo di controllo di detto GCP e/o Compliance Program Locale (ad esempio il Compliance Officer), secondo quanto indicato nel GCP.

Il *Compliance Officer*, la cui attività è autonoma e indipendente, al fine di garantire un adeguato scambio di informative, riferisce annualmente all'OdV della Capogruppo e per competenza anche all'OdV della diretta controllante in merito alle attività svolte.

## **2.4 Sistema di Whistleblowing**

TAMINI, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, già dal settembre 2016 ha implementato un sistema volto a consentire il *Whistleblowing*, successivamente aggiornato alle modifiche normative intervenute nel 2017 prima e nel 2023 poi, con il D.lgs. n. 24/2023, che ha tra l'altro modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, la Società ha attivato gli opportuni canali di segnalazione interna, volti a consentire, alle persone specificamente individuate dall'art. 3, comma 3, del Decreto Whistleblowing, l'effettuazione di segnalazioni di violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le violazioni, commesse o non ancora commesse, che possono essere segnalate ai sensi dell'art.1 del Decreto Whistleblowing sono le "violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato".

Costituiscono oggetto di segnalazione per la Società, in particolare, i comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato indicati dal D.lgs. n. 24/2023, all'art. 2, comma 1, lett. a) n. 2, 3, 4, 5 e 6, nonché condotte volte ad occultare le violazioni inerenti, tra l'altro, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231 (non rientranti nelle precedenti categorie di violazioni delle disposizioni nazionali ed europee indicate nel Decreto Whistleblowing).

Le informazioni, oggetto della segnalazione, devono riguardare violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel "contesto lavorativo" dei rapporti con la Società.

Al riguardo, infatti, possono effettuare segnalazione tutti coloro che operano nel "contesto lavorativo" della Società, sia interni: quali lavoratori subordinati, volontari o tirocinanti, anche se non retribuiti, nonché azionisti (soci persone fisiche), membri degli organi di amministrazione e controllo anche in assenza di una regolare investitura, etc.); sia esterni che intrattengono con la Società rapporti di affari (es.: fornitori, ma anche liberi professionisti o lavoratori autonomi) o che forniscono beni o servizi o che realizzano opere per la Società.

Possono altresì effettuare segnalazioni coloro che:



- segnalino informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con la Società nel frattempo terminato purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
- segnalino informazioni acquisite nel caso in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato laddove le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- segnalino informazioni acquisite durante lo svolgimento del periodo di prova presso la Società.

Per "contesto lavorativo" si intendono le attività lavorative o professionali, in essere ma anche passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi sopra indicati, indipendentemente dalla natura di tali attività.

Le segnalazioni devono essere debitamente circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti al fine di consentire la valutazione dei fatti in esse rappresentati.

In particolare è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati e delle persone coinvolte.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La Società, in conformità al Decreto Whistleblowing, ha definito i seguenti canali di segnalazione con accesso selettivo solo da parte del personale specificamente autorizzato, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni. In particolare, sono disponibili:

- un canale informatico dedicato attraverso il quale è possibile effettuare segnalazioni in forma scritta e in forma orale (accessibile dall'apposito portale sul sito [www.whistleblowing.terna.it](http://www.whistleblowing.terna.it)) che garantisce, attraverso un sistema avanzato di criptazione delle comunicazioni, la sicurezza e la

protezione dei dati dell'identità del segnalante e consente, nella gestione della segnalazione, la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;

- una modalità di segnalazione diretta, volta a consentire che le segnalazioni siano effettuate attraverso un incontro concordato con la Società esclusivamente con i soggetti appositamente autorizzati per la raccolta delle segnalazioni. Tale incontro può essere richiesto dal segnalante sul predetto canale informatico o tramite apposita e-mail all'indirizzo [whistleblowing@terna.it](mailto:whistleblowing@terna.it), specificando il nome della società del Gruppo interessata dalla segnalazione.

Le suddette diverse modalità di segnalazione sono più specificatamente dettagliate in una procedura predisposta all'uso, denominata "Linee Guida Whistleblowing" (LG054).

Eventuali segnalazioni che potranno essere altrimenti effettuate (a mezzo posta ordinaria, saranno ammesse se indirizzate alla Società, all'attenzione del Responsabile Audit c/o TERNA S.p.A., Viale Egidio Galbani, 70 - 00156 Roma, utilizzando la seguente dicitura "segnalazione whistleblowing, riservata - non aprire" e, se debitamente circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, potranno essere ammesse sebbene non potranno essere considerate quali segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing ai fini della gestione delle comunicazioni con il segnalante.

Saranno adottate tutte le più opportune misure per garantire, anche rispetto a questa modalità, la riservatezza delle informazioni e dei dati della segnalazione.

La gestione delle segnalazioni per le società del Gruppo avviene in base ad idonei accordi infragrupo con la Società che prevedono il coinvolgimento del Responsabile Audit, incaricato di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative in materia di ricezione, analisi e riscontro alle segnalazioni

pervenute, fermo restando il ruolo centrale del Comitato Etico e la raccolta, trattazione e gestione separata delle segnalazioni pervenute per ciascuna società.

I canali interni istituiti devono essere intesi come canali privilegiati.

Tale principio, inoltre, è volto da un lato, "a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni", dall'altro a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito e gestito dall'ANAC, disponibile nell'apposita sezione sul sito internet di ANAC, solo laddove sussistano i seguenti presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing:

- a) nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- b) la segnalazione non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni.

In ordine ai fondati motivi, si specifica che la persona segnalante deve poter ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;

- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante).
- d) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente .

Il segnalante può altresì effettuare una divulgazione pubblica delle informazioni sulla violazione di cui sia venuto in possesso nel contesto lavorativo, solo al ricorrere delle condizioni previste dalla legge e dalla regolamentazione attuativa.

La Società ha individuato formalmente i soggetti competenti per la gestione della segnalazione, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di tutela dei dati personali.

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing e dalle procedure aziendali applicabili, la ricezione di eventuali segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del Decreto, anche potenziali, sono comunicate tempestivamente all'OdV, secondo quanto previsto nelle apposite procedure interne, e in particolare nella Linea Guida Whistleblowing, per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione: l'OdV è aggiornato in merito agli esiti delle attività di analisi e indagine poste in essere.

Qualora l'OdV riceva erroneamente segnalazioni, provvederà a trasmetterle in via riservata al Gestore (per il tramite del Responsabile Audit) entro 7 giorni dal loro ricevimento, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al segnalante ove possibile.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo le condizioni e i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli

obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Per "ritorsione" ai sensi del Decreto Whistleblowing si intende: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca, o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato, quale effetto provocato dalla ritorsione .

La Società ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

La Società garantisce al segnalante le tutele contro le ritorsioni così come previsto dal Decreto Whistleblowing, qualora lo stesso abbia segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere.

Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 è nullo ai sensi dell'art. 19, comma 3, dello stesso decreto.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D.Lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art 21 del D.Lgs. n. 24/2023, il Sistema disciplinare adottato dalla Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, così come descritti al successivo paragrafo n. 5.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata da una specifica Linea Guida (LG054): sono regolamentati i canali di segnalazione attivati dalla Società e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela

del segnalante, le condizioni per l'effettuazione di segnalazioni esterne e/o della divulgazione pubblica, nonché le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriate e proporzionate ai fini della procedura di Whistleblowing. La Società, oltre a quanto previsto al par. 4.1 per le iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale, promuove la conoscenza dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo anche verso l'esterno, provvedendo a pubblicare dette informazioni in una apposita sezione del sito internet aziendale e richiamando i presidi di segnalazione nell'ambito dei contratti che disciplinano i rapporti rilevanti ai fini del Decreto Whistleblowing.

Si rappresenta che tutti i dati personali trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute saranno trattati nel pieno rispetto della riservatezza secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e nel pieno rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali vigente (D.lgs. n. 196/2003 e GDPR).

## **2.5 Sistemi di gestione**

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

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

La Società ha, altresì, certificato la conformità del sistema di gestione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori adottato presso lo stabilimento di Legnano, Ospitaletto, Valdagno e Novara alla norma ISO-45001.

La Società è, altresì, certificata ai sensi della norma ISO-37001 per la prevenzione della corruzione .

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

## **2.6 Linee-Guida Anticorruzione**

I contenuti del presente Modello sono integrati dai principi e dalle regole di comportamento contenuti nella Linee-guida Anticorruzione (LG059).

Le Linee-Guida Anticorruzione costituisce un presidio di controllo contro il fenomeno corruttivo ed è redatta alla luce delle principali convenzioni internazionali, delle normative comunitarie e delle disposizioni contenute nel *Foreign Corrupt Practices Act* ("FCPA") e nel *Bribery Act* ("BA") in materia di corruzione pubblica e privata.

Le Linee-Guida Anticorruzione fornisce le regole e gli indirizzi relativi al programma anticorruzione adottato da Terna e dal Gruppo, le politiche e le procedure a cui bisogna uniformarsi, nonché alcuni *standard* minimi di comportamento.

In particolare, fermo restando il divieto di ogni forma di corruzione, è esplicitamente vietata:

(i) l'offerta, la promessa, la dazione o l'autorizzazione alla dazione - in via diretta o indiretta - di qualsivoglia forma di liberalità ad un pubblico ufficiale ad un ente privato o a qualsiasi altro soggetto;

(ii) l'accettazione di una richiesta, di una sollecitazione o l'autorizzazione data a qualcuno ad accettare una richiesta o la sollecitazione, direttamente o indirettamente, di qualsivoglia forma di liberalità da chiunque qualora tali condotte siano volte a:

- indurre un pubblico ufficiale o un ente privato o altro soggetto a svolgere illegittimamente una funzione pubblica o qualsiasi attività connessa con un certo *business*, oppure a remunerare tali soggetti per aver compiuto le suddette attività;

- influenzare qualsiasi atto o omissione o decisione di un pubblico ufficiale o qualsiasi violazione di un obbligo di legge;
- influenzare o remunerare un pubblico ufficiale, un soggetto o un ente privato per un atto inerente il rispettivo ufficio;
- ottenere, assicurarsi o mantenere un affare o un vantaggio illegittimo in relazione ad un'attività commerciale;

La Linee-Guida Anticorruzione, inoltre, contengono *standard* di comportamento che tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare, concernenti, a titolo esemplificativo, l'erogazione di omaggi e liberalità e la relativa registrazione, le attività di sponsorizzazione e beneficenza, i rapporti con i terzi e la relativa gestione, il divieto dei cd. *Facilitating Payments* e le contribuzioni politiche.

Rinviando alla suddetta Linee-Guida Anticorruzione per un maggiore approfondimento, si evidenziano, a titolo meramente esemplificativo, i seguenti principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono uniformarsi (per quanto applicabili):

- dichiarare ogni conflitto di interesse o potenziale conflitto di interesse con la Società o un terzo, non appena si venga a conoscenza di tale conflitto o se ne sospetti l'esistenza;
- prima di impegnare terzi ad agire per nome e/o per conto della Società, condurre un'appropriata *due diligence* reputazionale e gestire correttamente il relativo rapporto contrattuale;
- non effettuare nessun *Facilitating Payment* né alcun contributo politico;
- agire con cautela nell'effettuazione di contribuzioni caritatevoli e attività di sponsorizzazione per conto della Società, nonché nell'effettuazione e ricezione (sia direttamente che indirettamente per il tramite di un intermediario) di investimenti in titoli, derivati o altri prodotti finanziari;
- segnalare, senza indugio, qualsiasi atto di corruzione di cui si sia venuti a



conoscenza o di cui si sospetta, in conformità alle modalità espressamente indicate.

Le Linee-Guida Anticorruzione sono approvate dal Consiglio di Amministrazione di TERNA ed adottate dall'organo corrispondente di ogni società del Gruppo.

La Società si impegna a diffonderne i contenuti e a prevedere apposite sessioni formative in materia nell'ambito delle quali saranno evidenziati i contenuti delle Linee-Guida Anticorruzione (ivi incluse le modalità con cui effettuare le segnalazioni e gestire presunti o segnalati episodi di tipo corruttivo) e dei documenti ad esse correlati e saranno descritti casi pratici in merito a come condotte di tipo corruttivo possano interessare i Destinatari.

La violazione della normativa applicabile in materia di anticorruzione può avere conseguenze penali, civili e amministrative, tra cui l'irrogazione di sanzioni e la reclusione, così come un grave danno alla reputazione del Gruppo.

Pertanto, l'elusione o il non rispetto delle Linee-Guida Anticorruzione da parte dei Destinatari potrà comportare l'adozione di azioni disciplinari.

## **2.7 *Global Compliance Program e Compliance Program Locali***

Il *Global Compliance Program* (GCP) è approvato da TERNA e costituisce un atto di indirizzo la cui applicazione è rivolta alle Società Estere chiamate a recepirlo.

Si tratta di un presidio volto ad armonizzare gli sforzi delle Società Estere nel prevenire la responsabilità penale aziendale e al fine di fornire alle stesse un approccio condiviso, coerente e uniforme contro possibili comportamenti illeciti e fattispecie di reato aventi rilevanza internazionale (tra cui, a titolo esemplificativo: reati societari, di finanziamento al terrorismo, di riciclaggio,

reati in violazione del diritto d'autore, reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

Il GCP mira a definire, dunque, gli standard generali di controllo e i principi di comportamento applicabili agli amministratori e agli altri membri degli organi di gestione e di controllo delle Società Estere, nonché, ove applicabili, a qualsiasi terzo che agisca in nome e/o per conto di una Società Estera.

Il GCP si ispira alle principali normative e *best practice* internazionali tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il Decreto Legislativo 231/2001;
- il "Codice di *Corporate Governance*" delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A.;
- le 2010 *Federal Sentencing Guidelines Manual & Supplement*, adottate dalla *United States Sentencing Commission* il 1° novembre 2010;
- il Foreign Corruption Practice Act ("**FCPA**") del 1977 e successivi aggiornamenti;
- il UK Bribery Act del 2010 e successivi aggiornamenti;
- la *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance* adottata dal Consiglio dell'OCSE il 18 febbraio 2010;
- la "*Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act*" emanata dal Criminal Division of the U.S. Department of Justice ("**DOJ**") e dall'Enforcement Division of the U.S. Securities and Exchange Commission del 2012 e successivi aggiornamenti;
- l'"*Evaluation of Corporate Compliance Programs*" del DOJ del 2017 e successivi aggiornamenti;
- l'"*Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business*": *A Practical Guide* adottato dall'United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) nel settembre del 2013;
- le raccomandazioni adottate dalla Financial Action Task Force – Gruppo d'Azione Finanziaria Internazionale ("**FATF-GAFI**" o "**GAFI**") sul

riciclaggio e sul finanziamento del terrorismo del 2012 e successivi aggiornamenti;

- i regolamenti europei in materia di riciclaggio, ricerca, sequestro e confisca dei proventi da reato e sul finanziamento del terrorismo (tra cui la Direttiva (UE) 2015/849 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2015 e il regolamento delegato (UE) 2016/1675 e successivi aggiornamenti).

Resta fermo che ciascuna Società Estera, laddove opportuno o richiesto dalla normativa locale applicabile, definisce e adotta altresì dei propri *Compliance Program Locali*. Pertanto il GCP è integrato con le regole eventualmente previste nei *Compliance Program Locali* e nelle ulteriori procedure locali eventualmente previste.

Le Società Estere saranno pertanto tenute a:

- a) effettuare una propria valutazione del rischio sulla base della normativa locale applicabile nonché delle peculiarità della propria attività e struttura organizzativa;
- b) definire, laddove opportuno, propri principi di controllo integrativi e specifici principi di comportamento rispetto a quelli contenuti nel GCP.

In particolare, le Società Estere identificheranno:

- a) i propri processi e le proprie aree a rischio che possono comportare un rischio specifico di commissione di un reato attraverso un'analisi dei propri processi aziendali e delle possibili modalità di commissione di reati individuati come rilevanti sulla base delle normative locali applicabili;
- b) gli ulteriori standard di controllo e principi di comportamento da attuare attraverso *Compliance Program Locali* e/o procedure interne locali a cui tutti gli esponenti aziendali della Società Estera e, ove applicabili, i terzi devono attenersi al fine di prevenire la commissione di reati.

Ciascuna Società Estera adotterà adeguate sanzioni in caso di: (i) violazione delle normative locali in materia di *corporate liability* (laddove applicabili); (ii) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di eventuali *whistleblower* per motivi collegati alla segnalazione nonché di violazione delle misure di tutela del *whistleblower* e di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

## **2.8 Trade compliance policy**

La Linea Guida "*Trade compliance policy*" (LG061) intende fornire il quadro dei presidi di cui il TERNA si è dotato per rispondere alle esigenze di *compliance* e intende assicurare la piena conformità alla normativa applicabile in materia di controllo delle esportazioni e sanzioni economiche internazionali, nonché il rispetto di impegni eventualmente assunti dal TERNA nell'ambito di rapporti negoziali con terze parti quali, a titolo di esempio, finanziatori, banche, *export credit agencies*, fornitori, ecc.

Affinchè tutte le operazioni del Gruppo siano effettuate nella piena conformità con le normative dei Paesi in cui esso opera, prima di effettuare qualsiasi transazione, TERNA e le sue controllate si impegnano:

- ad effettuare una ricognizione circa la conformità dei prodotti da esportare rispetto alle vigenti disposizioni dell'Unione Europea in materia di controllo delle esportazioni, in particolare per quanto concerne la disciplina dei prodotti e delle tecnologie a duplice uso (c.d. "*Dual use*") di cui al Regolamento (CE)n. 428/2009 e alle misure restrittive nei confronti di certi Paesi;
- a gestire correttamente i prodotti di origine statunitense considerando le limitazioni imposte dagli Stati Uniti d'America circa i Paesi di destinazione di materiale prodotto nel loro territorio;
- ad effettuare un'indagine circa l'esistenza di segnalazioni o l'applicazione di sanzioni o misure restrittive di qualsiasi genere in capo alle controparti estere.

Per quanto riguarda i rapporti con controparti che hanno sedi, o controllate, anche indirettamente, da società residenti in Paesi ritenuti sensibili ai sensi della *Trade Compliance Policy*, TERNA si ritiene opportuno effettuare in via preventiva una valutazione complessiva delle operazioni con lo scopo di appurare che la Transazione sia eseguita in conformità alla normativa rilevante sia a livello europeo sia statunitense. Tale valutazione complessiva viene effettuata tramite l'esecuzione di *due diligence* (oggettiva e soggettiva). Si rinvia alla *Trade Compliance Policy* per un maggiore approfondimento.

La *Trade Compliance Policy* è approvata dal Consiglio di Amministrazione di TERNA; l'istruzione operativa per l'implementazione della *Trade Compliance Policy* è curata dalla struttura TAS che si avvarrà della collaborazione di ALG, CMP e POC.

TERNA organizzerà periodicamente sessioni di formazione sulle tematiche di *compliance* in materia di controllo delle esportazioni e sanzioni economiche internazionali. Ogni società controllata di TERNA potrà decidere – con il supporto della struttura POC – di erogare sessioni di *training* più frequenti e specifiche per i dipendenti che abbiano maggiori probabilità di coinvolgimento nelle materie in questione.

## **2.9 Compliance Program Antitrust**

TERNA, a dimostrazione della propria volontà di agire sempre in conformità di elevati *standard* etici, nonché nel più rigoroso rispetto della normativa antitrust nazionale ed europea, ha attuato un *Compliance Program Antitrust* che integra la disciplina di compliance in vigore.

Il CPA è pienamente in linea non solo con le best practice europee e internazionali in tema di programmi di compliance antitrust, ma anche con le linee guida emanate dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato relative alle "modalità di applicazione dei criteri di quantificazione delle sanzioni amministrative pecuniarie" , e alla "compliance antitrust".

Il CPA si compone di (i) un Codice di Condotta Antitrust; (ii) un Manuale Antitrust; (iii) Linee Guida volte a disciplinare la gestione, il monitoraggio e l'attuazione del CPA.

La gestione e il monitoraggio del CPA, nonché ogni altra attività relativa alla concreta attuazione e all'aggiornamento dello stesso, è affidata al Compliance Antitrust Officer con cui si confronterà l'OdV per garantire eventuali scambi di informative su tematiche di reciproco interesse.

TERNA organizzerà periodicamente sessioni di formazione in materia ed ogni società controllata di TERNA potrà decidere – con il supporto della struttura POC – di erogare sessioni di *training* più frequenti e specifiche per i dipendenti che abbiano maggiori probabilità di coinvolgimento nelle materie in questione.

### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)**

#### **3.1 Identificazione e nomina dell'OdV**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento - TAMINI ha istituito un Organismo di Vigilanza in composizione collegiale.

L'OdV, considerato nel suo complesso, è un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e nell'espletamento delle attività deve garantire il requisito della continuità di azione attraverso il supporto fornito da una struttura all'uopo dedicata.

I soggetti che compongono l'OdV e la durata del loro mandato sono individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione che ne fissa la durata di norma triennale, fermo restando che, nel caso in cui la Società fosse interessata da operazioni straordinarie che comportino la cessazione degli organi sociali o modifiche nel controllo societario (*change of control*), la durata deve intendersi fissata nel minor termine coincidente con dette cessazioni e/o modifiche.

I professionisti sono selezionati sulla base dell'analisi dei rispettivi *curricula*, tenendo anche conto delle esperienze maturate affinché siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia di responsabilità degli enti ex D.lgs. 231/2001 e/o di prevenzione e gestione del rischio in relazione alle caratteristiche della Società e/o di internal auditing e controllo interno.

Il Consiglio di Amministrazione può, altresì, stabilire che uno tra i componenti dell'OdV sia interno alla struttura aziendale quando, alla luce della normativa

e delle *best practice*, risulti idoneo a ricoprire tale ruolo.

Con riferimento alla nomina dell'OdV, si deve tener conto che:

- l'autonomia dell'organo va intesa in senso non meramente formale. La posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, dell'organo dirigente; inoltre, l'OdV è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, ha possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, è dotato di risorse adeguate e può avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'OdV non sono condizionati a livello economico o personale<sup>3</sup>, e non devono versare in situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale, con TERNA, né essere titolari all'interno della struttura aziendale della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale e essere titolari di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto, non potendo in nessun caso essere configurati come dipendenti da organi esecutivi, fermo restando che il grado di indipendenza dell'OdV dovrà essere valutato nella sua globalità.

In ordine ai requisiti di onorabilità, costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei Reati di cui al Decreto e/o uno degli Illeciti, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

---

<sup>3</sup> "È chiaro, ad ogni modo, che il pagamento di un compenso alla persona, interna o esterna all'ente, per l'attività in argomento non costituisce causa di "dipendenza" (V. Linee Guida Confindustria, p. 77).



Il Consiglio di Amministrazione accerta la sussistenza dei suddetti requisiti, oltre che attraverso l'acquisizione dei *curricula* agli atti del Consiglio medesimo, anche mediante la sottoscrizione da parte dei singoli componenti di apposita dichiarazione in cui si attesta di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per ricoprire tale incarico e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge e dal Modello, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente il venir meno dei requisiti sopra citati.

Come indicato nel GCP, nelle Società Estere è nominato un organo di controllo di detto GCP e/o del Compliance Program Locale (ad esempio il *Compliance Officer*).

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e per garantire il requisito della continuità di azione, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, l'OdV è supportato da uno *staff* dedicato con funzioni di Segreteria Tecnica, individuato nella struttura PCR di TERNA che, in virtù dei contratti *intracompany*, svolge tale funzione per tutti gli OdV delle società del Gruppo. PCR supporterà anche le attività dei Compliance Officers delle Società Estere.

L'OdV, quando necessario per l'espletamento dell'incarico, può avvalersi di professionisti esterni dotati delle conoscenze e competenze richieste dal caso concreto.

L'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto delle strutture aziendali che, di volta in volta, si rendano necessarie per l'espletamento dei compiti di vigilanza.

### **3.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione**

La cessazione dall'incarico dell'OdV, inteso come organo unitario, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;

- nel caso in cui la Società sia interessata da operazioni straordinarie che comportino la cessazione degli organi sociali o modifiche nel controllo societario (*change of control*);
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV quale organo può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV. Nel lasso di tempo intercorrente tra la cessazione del mandato e la delibera del CdA, l'OdV opera in regime di *prorogatio*.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca per giusta causa dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di ineligibilità e decadenza di cui al precedente paragrafo.

Per giusta causa di revoca devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- b) il componente che, senza giustificato motivo, non partecipa nel corso di un anno a due riunioni dell'OdV, ovvero si renda inadempiente agli obblighi propri della funzione, decade dall'incarico su motivata proposta del Presidente dell'OdV, o degli altri due componenti.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di cessazione di un singolo componente, per le cause sopra previste o per rinuncia del membro stesso, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato in sostituzione scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

### **3.3 Funzioni e poteri dell'OdV**

All'OdV di TAMINI è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- B. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

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

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al

*management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale (“*controllo di linea*”); il che conferma l’importanza di un processo formativo del personale.

- condurre ricognizioni dell’attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell’ambito delle Aree a Rischio.
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l’effettiva presenza, la regolare tenuta e l’efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione.
- coordinarsi con il management e con le altre strutture aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l’OdV di TAMINI viene tenuto costantemente informato sull’evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All’OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell’attività aziendale che possano esporre l’azienda al rischio di reato.
- condurre le attività interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello mediante l’ausilio delle strutture di controllo previste all’interno dell’azienda nel rispetto delle previsioni di cui alla Linea Guida Whistleblowing;
- verificare che i presidi di controllo previsti nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard,

espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

- coordinarsi con i Referenti 231 ed, in ogni caso, con i Responsabili delle strutture aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello.

Al fine di agevolare le suddette attività di vigilanza e verifica sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di flussi informativi da parte dei Destinatari del Modello. Tali flussi informativi possono avere un contenuto di carattere generale o di carattere specifico.

Per il dettaglio dei flussi informativi dovuti all'OdV si rimanda alla procedura aziendale che regola la materia.

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

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

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

### **3.4 Funzioni dell'OdV: *Reporting* nei confronti degli organi societari**

Sono assegnate all'OdV di TAMINI due linee di *reporting*:

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

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

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV della Società potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Almeno annualmente, di norma semestralmente, l'OdV di TAMINI trasmette agli Organi di cui al punto b), un *report* scritto sull'attuazione del Modello.

### **3.5 Funzioni dell'OdV: I flussi informativi verso l'OdV**

In ambito aziendale – fermo restando le previsioni in materia di *whistleblowing* di cui al paragrafo 2 - dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio, come disciplinato dalla Procedura per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto. I flussi informativi saranno trasmessi mediante invio all'indirizzo mail [OdV\\_Tamini@terna.it](mailto:OdV_Tamini@terna.it)

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Da un lato, tale obbligo trova attuazione nell'istituzione da parte di TAMINI di flussi di *reporting* che con cadenza periodica l'OdV riceve – per il tramite della Segreteria Tecnica – dagli Esponenti Aziendali, affinché disponga

tempestivamente delle informazioni utili per essere costantemente in grado di svolgere il proprio ruolo di monitoraggio.

Tali flussi di *reporting* possono essere così classificati:

- funzionamento e aggiornamento del Modello;
- verifica sull'efficacia del Modello;
- informativa sulle attività di formazione e informazione.

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

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

- la conoscenza di procedimenti penali iscritti per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- il compimento di verifiche e/o ispezioni compiute da autorità di pubblica vigilanza e/o forze dell'ordine;
- i comportamenti non in linea con le regole di condotta della Società;
- le carenze o malfunzionamenti del sistema di controllo interno;
- la programmazione e l'erogazione della formazione in ambito di D.Lgs. 231/2001;
- le modifiche nel sistema di deleghe e procure aziendali;
- le modifiche della struttura societaria del Gruppo.

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

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano TAMINI o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
  - i rapporti preparati dai responsabili delle strutture della Capogruppo che svolgano, sulla base di accordi contrattuali, determinate attività in nome e per conto della Società, e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
  - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello. In tal caso, sarà opportuno inviare all'Odv la lettera di contestazione e il relativo provvedimento sanzionatorio applicato con espressa indicazione della violazione delle previsioni del Modello e/o delle relative policies, nonché – con cadenza periodica - un elenco delle violazioni occorse che possano essere ritenute rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
  - le violazioni delle Linee\_Guida Anticorruzione che integrino o potrebbero integrare una condotta rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001;
2. ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo.



Tutti gli Esponenti Aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel paragrafo 3.5, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza potranno essere sanzionati in conformità alla posizione da loro ricoperta all'interno di TAMINI secondo quanto previsto al successivo capitolo 5.

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

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

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

I Collaboratori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui al punto 1, salvo quelle di provenienza interna di TAMINI.

Inoltre, l'OdV svolge degli incontri periodici ai fini informativi con il "*Chief Risk Officer*" ("CRO"), con il "*Data Protection Officer*" ("DPO"), il "*Compliance Antitrust Officer*" ("CAO") ed i Compliance Officer esteri in relazione agli aspetti di propria competenza.

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

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, all'Amministratore Delegato eventuali modifiche della lista sopra indicata.

### **3.6 Modalità delle segnalazioni**

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing e dalle procedure aziendali applicabili, il Gestore (per il tramite del Responsabile Audit) informa l'OdV della Società, con apposita e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV ([OdV\\_Tamini@terna.it](mailto:OdV_Tamini@terna.it)), della ricezione di segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231 e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del D.lgs. 231/2001, anche potenziali. Il contenuto di tali segnalazioni sarà mostrato e così reso noto all'OdV della Società (per il tramite della Segreteria tecnica dell'OdV, che cura le informative verso detto organismo) assicurando la tutela della riservatezza.

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

### **3.7 Il ruolo dell'OdV di TAMINI nel contesto del Gruppo**

Fermo restando che l'attività di vigilanza dell'OdV di TAMINI si esplica esclusivamente nella Società, qualora dalle segnalazioni ricevute rilevanti ai fini 231 e trasmessegli secondo quanto previsto al paragrafo 3.6, l'OdV della Società ravvisi che la fattispecie è di interesse anche di altra società del

Gruppo, provvede ad informare il Gestore (per il tramite del Responsabile Audit) affinché siano informati gli OdV delle società del Gruppo interessati. Inoltre, nel caso in cui l'OdV della Società, durante le attività di controllo, ravvisi un'inadeguatezza del Modello che possa interessare anche il Modello da altra società del Gruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, segnala tale evento all'OdV della società interessata.

In ogni caso, con cadenza almeno annuale, gli OdV di tutte le società del Gruppo, su iniziativa promossa dall'OdV di TERNA, si riuniscono al fine di effettuare uno scambio di informative e rappresentare situazioni di particolare rilevanza o criticità. Alle riunioni congiunte partecipano per analogo scambio informativo anche gli organi nominati per il controllo del GCP e/o dei Compliance Program Locali (come previsti al par. 2.3).

#### **4. DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO**

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono destinati ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti di TAMINI nonché a tutti coloro che operano nell'interesse della Società a prescindere dal rapporto contrattuale in essere.

##### **4.1 Selezione, comunicazione e formazione del personale**

TAMINI, tramite POC, istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tiene conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione delle previsioni del Decreto.

Il Modello ed il Codice Etico sono comunicati a tutto il personale che sottoscrivono apposita dichiarazione di conoscenza ed impegno al rispetto di quanto ivi previsto nonché è pubblicato sulla rete intranet aziendale.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita da POC di concerto con la struttura PCR che rappresenta le esigenze formative, tenendo conto dell'aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e del Modello, delle novità normative e giurisprudenziali rilevanti, nonché delle modifiche interne di tipo organizzativo o societario e dell'evoluzione delle attività di *business*.

La struttura che si occupa di dare impulso all'attività di formazione e ad erogare i contenuti dei corsi di formazione è PCR che agisce anche su indicazione dell'OdV.

Ad inizio anno, PCR formula nei confronti di POC una proposta di piano formativo biennale che ricomprende sia corsi d'aula sia *online*.

La Società approva poi il piano formativo pluriennale.

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

In ogni caso, i contenuti delle sessioni formative vengono tarati in base alle Aree a Rischio in cui operano i rispettivi destinatari. Pertanto, il progetto di formazione del personale si può articolare attraverso le seguenti iniziative:

- a) corsi *online* di base destinati ad una popolazione aziendale ritenuta a basso rischio di commissione dei Reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- b) corsi *online* di base con *focus* specifici in determinate materia rivolti ad una popolazione aziendale ritenuta a rischio basso o medio di commissione dei Reati oggetto delle materie su cui viene effettuato il *focus*;
- c) corsi in aula di base dedicati a neoassunti e neoinserti aventi ad oggetto i contenuti del D.lgs.231/2001, il Modello e il Codice Etico e le altre misure di *compliance* adottate dalla Società in materia. A tali soggetti, inoltre, è data apposita informativa in merito nella lettera di assunzione, specificando espressamente che la frequenza ai corsi di formazione è obbligatoria;
- d) corsi in aula specifici rivolti ad una popolazione aziendale a rischio medio-alto su più aree/attività a rischio o con un ruolo attivo nelle attività oggetto di verifica da parte degli OdV;
- e) aggiornamenti su novità normative e giurisprudenziali maggiormente significative destinati al *top management* della Società e ai componenti dell'OdV;
- f) corsi di aggiornamento per i Referenti 231.

L'erogazione dei corsi di formazione è affidata, in linea generale, alle strutture aziendali competenti per le singole tematiche oggetto di approfondimento. Nel caso di corsi relativi a specifiche materie, l'erogazione dei contenuti può

essere affidata a docenti esterni, previa selezione degli stessi da parte della struttura aziendale competente.

È prevista una frequenza obbligatoria ai corsi di formazione. All'inizio e al termine della sessione formativa, di norma, è distribuito un *test* di valutazione sui temi oggetto del corso al fine di poter verificare la conoscenza sul tema prima e dopo lo svolgimento del corso e di poter valutare la qualità dell'insegnamento.

Il Responsabile di POC mette a disposizione dell'OdV, già prima della relativa approvazione, il piano di formazione e lo informa periodicamente sul grado di partecipazione ai corsi e sull'esito dei *test* di valutazione.

Il materiale didattico e i *test* di valutazione sono archiviati a cura di POC.

Inoltre, sono promosse iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter e portale intranet). Sono promosse specifiche iniziative di formazione professionale nei confronti di tutti i dipendenti coinvolti nella gestione delle segnalazioni di Whistleblowing.

#### **4.2 Collaboratori Esterni: selezione e informativa**

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

Ai Collaboratori Esterni deve essere resa nota l'adozione da parte della Società del presente Modello ex D.Lgs. 231/2001, delle Linee-Guida Anticorruzione e del Codice Etico.

Il Modello ed il Codice Etico sono integralmente pubblicati sul sito internet

della Società.

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

Inoltre, i Collaboratori Esterni – mediante sottoscrizione di apposite clausole contrattuali - devono dichiarare esplicitamente di conoscere i contenuti del Modello, del Codice Etico, delle Linee Guida Anticorruzione, del *Global Compliance Program*, del *Compliance Program Antitrust*, della *Trade Compliance Policy* e della Linea Guida *Whistleblowing*, nonché impegnarsi ad agire in conformità ai principi dettati dai suddetti documenti.

Ogni eventuale deroga o eventuale rifiuto da parte dei Collaboratori Esterni rispetto a quanto sopra indicato, deve essere prontamente riferito per iscritto a PCR che si confronterà con l'OdV per valutare eventuali specifici rischi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

## **5. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1 Principi generali**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello ai fini della prevenzione dei Reati, e, in generale, dalle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

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

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

### **5.2 Sanzioni per i Dipendenti**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello, ivi incluse quelle in materia di whistleblowing in conformità alla disciplina di cui al D.lgs. n. 24/2023, così come disciplinate nel presente Modello (cfr. paragrafo 2.4) e nella LG054, costituisce adempimento da parte



dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello possono acquisire rilevanza illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (v. Sez. Quarta - Titolo VII - art. 8 "Provvedimenti disciplinari", art. 9 "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", art. 10 "Licenziamenti per mancanze").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione del sopracitato CCNL e dell'art. 7 L. 300/1970, si prevede che possano essere adottati i seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in TAMINI, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla struttura aziendale competente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal responsabile della struttura POC di TERNA.

### **5.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

## **5.4 Misure sanzionatorie in materia di Whistleblowing**

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente documento la violazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto Whistleblowing;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023 , ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 comma 1 lettera m) del D.lgs. n. 24/2023. In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del

segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. La Società ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 2 e comma 3 del D.lgs. n. 24/2023.

## **6. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO**

### **6.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o del Sindaco di TAMINI, l'OdV della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i Reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione e/o il Sindaco Unico come sopra indicato.

### **6.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello ai medesimi applicabili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale.

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

### **6.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV**

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli

amministratori, informeranno immediatamente il Sindaco Unico ed il Consiglio di Amministrazione della Società: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

## 7. VERIFICHE PERIODICHE

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

- i. verifica da parte dell'OdV: l'Organismo di Vigilanza annualmente approva il piano verifiche in materia di D.lgs. 231/2001 sulla base delle Aree a Rischio del Modello ed esegue le verifiche mediante le interviste di Esponenti Aziendali, l'acquisizione della documentazione aziendale e/o demandando delle verifiche ad hoc alle strutture aziendali più idonee;
- ii. verifica da parte di PCR: PCR, a cui è affidato il compito di aggiornare il Modello, svolge principalmente le verifiche di adeguamento del Modello a livello normativo e organizzativo, e successivamente adegua la mappatura delle Aree a Rischio della Società e la relativa valutazione del grado di rischio;
- iii. verifica da parte di HSE: le strutture *Health & Safety e Tutela dell'Ambiente* pianificano le ispezioni in cantiere e monitorano l'andamento degli infortuni. Le risultanze saranno oggetto di flusso informativo nei confronti dell'OdV;
- iv. verifica da parte di *Audit*: in ambito D.lgs. 231/01, la struttura *Audit* presenta annualmente all'OdV il Piano *Audit* approvato in CdA che individua alcune delle verifiche da svolgere oltre delle attività pianificate *ad hoc*.

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

- adeguamento del Modello alla normativa vigente e/o alla struttura organizzativa;
- adeguamento delle Aree a Rischio;
- adeguamento della documentazione aziendale;

- segnalazioni e flussi informativi verso l'organo dirigente.

Per quanto concerne le società controllate, tali verifiche verranno pianificate e svolte dagli OdV/*Compliance Officers* delle società stesse con il supporto delle strutture sopra citate, in virtù dei *contratti intercompany*.





---

T E R N A            G R O U P

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI  
GESTIONE**

**EX DECRETO LEGISLATIVO**

**8 GIUGNO 2001 N. 231**

**PARTE GENERALE – ALLEGATO 1**

## **ALLEGATO 1 PARTE GENERALE**

### **“REATI PRESUPPOSTO” DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO**

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

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

Art. 317 c.p. - Concussione

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

Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Art. 319-*bis* c.p. - Circostanze aggravanti

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

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

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

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

Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione

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

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

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

Art. 316-*bis* c.p. - Malversazione di erogazioni pubbliche

Art. 316-*ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni pubbliche

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

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

Art. 356 c.p. - Frode nelle pubbliche forniture

Art. 314, comma 1, c.p. – Peculato\*

Art. 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui\*

Art. 323 c.p. - Abuso d'ufficio\*

Art. 2 Legge 23 dicembre 1986, n. 898 – Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale

*\*Quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea.*

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

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

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

Art. 615-quater c.p. – Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici

Art. 615-quinquies c.p. – Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

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

Art. 617-quinquies c.p. - Detenzione, diffusione, installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

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

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

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

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

telematici di pubblica utilità

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

Art. 1, comma 11, del Decreto Legge 21 settembre 2019 n. 105  
(**Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica**).

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

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

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

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

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

Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope Fattispecie richiamate dall'art 407 comma 2, lett. a) n.5 c.p.p.- Termini di durata massima delle indagini preliminari (i.e. delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110).

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

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

Art. 454 c.p. - Alterazione di monete

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

precisamente:

Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali

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

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

Art. 2625 c.c. - Impedito controllo

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

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

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

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

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

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

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

Art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati

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

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

Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio

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

Art. 55 del D.lgs. 2 marzo 2023, n. 19, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019, che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni, e le scissioni transfrontaliere - Delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.

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

codice penale e da leggi speciali, ed in particolare:

Art. 270 c.p. - Associazioni sovversive

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

Art. 270-*bis* 1 c.p. - Circostanze aggravanti e attenuanti

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

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

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

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

Art. 270-*quinqüies* 1 c.p. - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo

Art. 270-*quinqüies* 2 c.p. - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro

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

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

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

Art. 280-*ter* c.p. - Atti di terrorismo nucleare

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

Art. 289-*ter* c.p. - Sequestro a scopo di coazione

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

Art. 304 c.p. - Cospirazione politica mediante accordo

Art. 305 c.p. - Cospirazione politica mediante associazione

Art. 306 c.p. - Banda armata: formazione e partecipazione

Art. 307 c.p. - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata

Art. 1 Legge n. 342/1976 - Impossessamento, dirottamento e

distruzione di un aereo

Art. 2 Legge n. 342/1976 - Danneggiamento delle installazioni a terra

Art. 3 Legge n. 422/1989 - Sanzioni

Art. 5 D.Lgs. 625/1979 - Pentimento operoso

Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

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

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

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

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

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

Art. 600-*quater* 1 - Pornografia virtuale

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

Art. 601 c.p. - Tratta di persone

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

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

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

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

Art.184 TUF - Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate.

Art. 185 TUF - Manipolazione di mercato

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



privilegiate

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

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

Art. 589 c.p. - Omicidio colposo

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

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

Art. 648 c.p. - Ricettazione

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

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

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

- 12) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*octies* 1 che estende i reati rilevanti ai sensi del Decreto ai cd. **Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante**, ovvero:

Art. 493-*ter* c.p. - Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito o di carte di pagamento

Art. 493- *quater* c.p. - detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatico diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti

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

ogni altro delitto contro la fede pubblica, il patrimonio o che comunque offende il patrimonio ed è previsto dal Codice Penale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 256 comma 5 Cod. Amb. - Miscelazione di rifiuti pericolosi;

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

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

Art. 258, comma 4, Cod. Amb. - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;

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

Art. 260-*bis* Cod. Amb. - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti;

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

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

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

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

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

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

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

- 17) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*terdecies* del Decreto (inserito dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, recante «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017»), rubricato "**razzismo e xenofobia**". La norma incrimina ogni organizzazione,

associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento da cui derivi il concreto pericolo di diffusione, fondandosi in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, di cui all'art. 3, comma 3 bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654, abrogato e sostituito dall'art. 604-bis del Codice Penale - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa.

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

Art. 416 c.p. - Associazione per delinquere

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

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

Art. 378 c.p. - Favoreggiamento personale

Art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri

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

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

19) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*quaterdecies* del Decreto (inserito dall'art. 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39) e rubricato "**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**", ossia:

Art. 1 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401 - Frode in competizioni

sportive

Art. 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401 – Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

20) fattispecie criminose previste dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto (inserito dalla Legge del 19 dicembre 2019 n. 157 recante "disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" e in seguito modificato dall'art. 5 D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75) rubricato "**Reati tributari**" ovvero:

Art. 2 D.lgs. 74/2000: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

Art. 3 D.lgs. 74/2000: dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;

Art. 4 D.Lgs. 74/2000: dichiarazione infedele\*

Art. 5 D.Lgs. 74/200: omessa dichiarazione\*

Art. 8 D.lgs. 74/2000: emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

Art. 10 D.lgs. 74/2000: occultamento o distruzione di documenti contabili

Art. 10 quater D.lgs. 74/2000: indebita compensazione\*

Art. 11 D.lgs. 74/2000: sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

*\* Se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.*

21) fattispecie criminose di cui all'art. 25-sexiesdecies del Decreto (inserito dall'art. 5, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75) e rubricato "**Contrabbando**", ossia:

Art. 282 DPR n. 43/1973 - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali

Art. 283 DPR n. 43/1973 - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine

Art. 284 DPR n. 43/1973 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci

Art. 285 DPR n. 43/1973 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea

Art. 286 DPR n. 43/1973 - Contrabbando nelle zone extra-doganali

Art. 287 DPR n. 43/1973 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali

Art. 288 DPR n. 43/1973 - Contrabbando nei depositi doganali

Art. 289 DPR n. 43/1973 - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione

Art. 290 DPR n. 43/1973 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti

Art. 291 DPR n. 43/1973 - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea

Art. 291-bis DPR n. 43/1973 - Contrabbando di tabacchi lavorati esteri

Art. 291-ter DPR n. 43/1973 - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri

Art. 291-quater DPR n. 43/1973 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri

Art. 292 DPR n. 43/1973 - Altri casi di contrabbando

Art. 295 DPR n. 43/1973 - Circostanze aggravanti del contrabbando.

22) fattispecie criminose di cui agli art. 25- septiesdecies e 25-duodevicies del Decreto c.d. "**Reati contro il patrimonio culturale**", ossia:

Art. 518-*bis* c.p. - Furto di beni culturali e impossessamento di beni archeologici

Art. 518-*ter* c.p. - Appropriazione indebita di beni culturali

Art. 518-*quarter* c.p. - Ricettazione di beni culturali

Art. 518-*octies* c.p. - Falsificazione, distruzione e occultamento di scritture private relative a beni culturali

Art. 518-*novies* c.p. - Violazioni inerenti l'alienazione e l'immissione sul mercato di beni culturali

Art. 518-*decies* c.p. - Importazione illecita di beni culturali

Art. 518-*undecies* c.p. - Esportazione illecita di beni culturali

Art. 518-*duodecies* c.p. - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici

Art. 518-*quaterdecies* c.p. - Contraffazione di opere d'arte

Art. 518-*sexies* c.p. - Riciclaggio di beni culturali

Art. 518-*terdecies* c.p. - Devastazione e il saccheggio di beni culturali e paesaggistici