



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

14 gennaio 2022

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	7
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	8
1.3 Modello e Codice Etico	11
1.4 TAMINI Trasformatori e le attività di predisposizione del Modello	13
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TAMINI ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	15
2.1 Obiettivi e funzione del Modello	15
2.2 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale per processi	16
2.3 Adozione ed applicazione del Modello da parte di TAMINI Trasformatori nell'ambito del Gruppo	19
2.4 Sistema di whistleblowing	20
2.5 Sistemi di gestione	23
2.6 Linea-Guida Anticorruzione	24
2.7 <i>Global Compliance Program e Compliance Program</i> specifici	26
2.8 <i>Trade compliance policy</i>	29
2.9 <i>Compliance Program Antitrust</i>	31
3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	31
3.1 Identificazione e nomina dell'organismo di vigilanza	32
3.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione	34
3.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza (OdV)	36
3.4 Funzioni dell'OdV: <i>Reporting</i> nei confronti degli organi societari	38
3.5 Funzioni dell'OdV: I flussi informativi verso l'OdV	39
3.6 Modalità delle segnalazioni	42
3.7 L'OdV di TAMINI Trasformatori nel sistema di controllo e verifica sul piano generale	43
4. DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	44
4.1 Selezione, comunicazione e formazione del personale	44
4.2 Collaboratori Esterni: selezione e informativa	46
5. SISTEMA DISCIPLINARE	48
5.1 Principi generali	48
5.2 Sanzioni per i Dipendenti	48
5.3 Misure nei confronti dei dirigenti	50
6. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	52
6.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	52
6.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni	52
6.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV	52
7. VERIFICHE PERIODICHE	54
8. ALLEGATO 1	56

DEFINIZIONI

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

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

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

UNI EN ISO 45001:2018: Identifica lo standard relativo ai sistemi di gestione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

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

Codice Etico: il codice etico adottato dal Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione di TERNA S.p.A. in data 9 luglio 2014 e relativi aggiornamenti.

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner, i Fornitori, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto del Gruppo in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale, compresi i contratti atipici.

Compliance Officer (CO): soggetto individuato dall'organo dirigente delle società con sede all'estero, avente il compito di favorire la diffusione della conoscenza del Global Compliance Program o dei programmi di compliance adottati ai sensi della normativa locale applicabile e della Linea-Guida Anticorruzione nella Società di appartenenza o nell'area geografica individuata dall'atto di nomina, di agevolarne il funzionamento attraverso attività di formazione, informazione, nonché attraverso l'implementazione di appositi flussi informativi.

Compliance Program Antitrust ("CPA"): 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.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali, i Collaboratori Esterni e i Clienti.

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

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

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

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

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

Global Compliance Program (GCP): presidio di controllo ispirato alle principali normative e *best practices* internazionali, adottato dal CDA o dal corrispondente Organo delle società estere per prevenire condotte che possano avere rilevanza penale o simil-penale ai sensi della legge del Paese in cui la società ha sede.

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

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

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

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

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

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

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

PCI: Presidio 231 e Compliance Internazionale che svolge le funzioni di Segreteria Tecnica degli Organismi di Vigilanza del Gruppo.

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

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

Referente 231: soggetto, individuato 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. 231/01 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.

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

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

1. 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 stata introdotto nell'ordinamento italiano un regime di "responsabilità amministrativa dipendente da reato" a carico degli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, nell'interesse o vantaggio degli Enti medesimi, (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di

uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

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

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

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

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

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

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

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

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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".¹

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 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 (di seguito, anche 'Linee Guida').

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

¹ 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".*

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 del Gruppo 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 Gruppo Terna per il rispetto del Codice e i comportamenti richiesti in proposito ad alcuni *stakeholder*; (v) le norme di attuazione del Codice e le persone di riferimento, responsabili dell’aggiornamento e della raccolta segnalazioni, cui indirizzarsi per eventuali chiarimenti.

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 Gruppo 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 Trasformatori e le attività di predisposizione del Modello

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

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

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

In 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 Decreto, le Linee Guida elaborate da Confindustria, nonché i principi predisposti per TERNA. Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di TAMINI Trasformatori S.r.l. con delibera del 31 maggio 2005.

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

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

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la 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 dell'azienda;
- 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 Trasformatori 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 una "Parte Generale", da una "Parte Speciale" costruita seguendo il c.d. "*approccio per processi a rischio reato ex D.Lgs. 231/2001*".

È stata, infatti, adottata una diversa rappresentazione della Parte Speciale rispetto l'ultima versione del Modello, strutturata secondo una metodologia che prevedeva tante Parti Speciali per ognuna delle categorie di reato previste

dal Decreto, al fine di rendere il Modello più coerente con la struttura societaria e l'organizzazione interna.

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 dei reati presupposto previsti dal Decreto si rimanda all'Allegato 1 della Parte Speciale denominato "Descrizione dei reati presupposto");
- le strutture aziendali coinvolte nell'esecuzione delle attività "sensibili" e che, astrattamente, 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 potrebbe, in linea teorica, essere coinvolto a titolo di concorso (per l'individuazione dei ruoli/funzioni coinvolte si rimanda al documento "Mappatura rischi" di TAMINI Trasformatori); nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte verranno indicate anche eventuali strutture di TERNA che in base ai contratti di servizio intercompany, svolgono attività nell'interesse di TAMINI Trasformatori;
- i principali controlli previsti con riferimento alle attività che sono poste in essere nei processi / aree "a rischio reato", oltre alle regole definite nel Modello e nei suoi protocolli (sistema procuratorio, Codice Etico, ecc.), dirette ad assicurare la chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti nel processo.

Rispetto ai **Reati ed Illeciti indicati all'Allegato 1**, si precisa che TAMINI Trasformatori, 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, elencati tra quelli non applicabili a TAMINI Trasformatori nell'allegato A alla 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 di 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.

È demandato all'Amministratore delegato della Società, in virtù della delega a lui conferita da parte del Consiglio di Amministrazione, di integrare il presente Modello (Parte Generale e Parte Speciale), fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 2.3.

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

L'adozione del Modello della Società è attuata secondo i seguenti criteri:

a) Adozione ed aggiornamento del Modello

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

A tale scopo è demandato all'organo amministrativo della Società di provvedere mediante apposita delibera all'adozione di un proprio Modello organizzativo in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalla Società.

Nell'adottare il Modello l'organo dirigente della Società procederà contestualmente anche alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV), incaricato di svolgere nell'ambito della Società i compiti di vigilanza sull'applicazione del Modello medesimo.

A PCI è attribuito il compito di dare impulso all'adozione del Modello da parte della Società, ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alla Società riguardo all'attuazione del Modello e all'OdV. Tale ruolo è svolto ai sensi dei contratti *intracompany*, in virtù dei quali PCI è preposta a garantire la *compliance* al D.lgs. 231/01 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 Trasformatori 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 Trasformatori, al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato.

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

2.4 Sistema di whistleblowing

TAMINI Trasformatori, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, già nel settembre 2016 ha implementato un sistema di *whistleblowing*, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

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

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

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

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

Il sistema di Whistleblowing è regolamentato nella Linea Guida 054 nella quale sono individuati (i) i soggetti che possono effettuare una segnalazione, nonché l'oggetto e le modalità di trasmissione della stessa; (ii) i ruoli e le responsabilità del destinatario della segnalazione, nonché il processo di gestione e archiviazione della segnalazione; (iii) le tutele previste per il segnalante e per il segnalato.

Nel dettaglio, rinviando alla Linea Guida 054 per un maggiore approfondimento, per quanto attiene ai canali di segnalazione, la Società è dotata di un portale informatico dedicato (www.whistleblowing.terna.it) al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato ed ha previsto, altresì, in via alternativa, la possibilità di inviare segnalazioni con *e-mail* all'indirizzo whistleblowing@terna.it o a mezzo posta ordinaria con raccomandata all'indirizzo Responsabile Audit di Terna S.p.A. c/o TERNA S.p.A., Viale Egidio

Galbani, 70 – 00156 Roma, recante la specifica locuzione “Riservato – whistleblowing”.

Le segnalazioni, secondo quanto previsto dalla Linea Guida 054:

- possono essere effettuate da chiunque e in particolare da: (a) soggetti che rivestono una posizione apicale o soggetti a questi sottoposti ai sensi dell’art. 5 del Decreto; (b) consulenti, collaboratori, clienti, fornitori; (c) soggetti che non hanno rapporti diretti con Terna o altre società del Gruppo;
- devono avere ad oggetto le condotte e/o comportamenti illeciti e/o violazioni come indicate nella stessa Linea Guida.

La Società ha identificato nel Responsabile Audit il soggetto deputato a ricevere le segnalazioni e a svolgere l’istruttoria preliminare, fermo restando il ruolo centrale del Comitato Etico.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile Audit:

- se la segnalazione appare *prima facie* manifestamente infondata, ne dispone l’archiviazione, salvo diversa indicazione del Comitato Etico e, nel caso abbia ad oggetto una condotta rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01, anche dell’OdV delle Società interessate;
- se la segnalazione appare fondata, dispone di avviare ulteriori indagini, salva diversa indicazione del Comitato Etico e, nel caso abbia ad oggetto una condotta rilevante ai sensi del Decreto, anche degli OdV delle società interessate. Per lo svolgimento di ogni ulteriore indagine che si renda necessaria o opportuna, il Responsabile Audit può avvalersi, secondo le necessità, del supporto delle strutture aziendali più idonee alla luce del caso concreto.

In conformità con la L. 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, la Società:

- adotta misure a tutela della riservatezza del segnalante anche con riferimento alle modalità di archiviazione, accesso e conservazione dei dati,

attraverso l'ausilio di procedure informatiche, tra cui l'adozione di protocolli sicuri, l'utilizzo di strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e degli eventuali allegati;

- sanziona ogni misura ritorsiva nei confronti del segnalante. È infatti, vietato ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivo collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono, inoltre, previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

A tutela del segnalato, il sistema disciplinare prevede sanzioni a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

Tutte le disposizioni in materia di Whistleblowing sono applicabili anche alle Società controllate all'estero in conformità a quanto previsto dalla LG054. Si rappresenta che tutti i dati personali trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute saranno trattati nel pieno rispetto della vigente Disciplina *Privacy*, avendo particolare riguardo per il diritto alla riservatezza dell'identità del soggetto segnalante.

2.5 Sistemi di gestione

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

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

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

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

2.6 Linea-Guida Anticorruzione

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

La Linea-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.

La Linea-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 Linea-Guida Anticorruzione, inoltre, contiene *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 Linea-Guida 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.

La Linea-Guida è approvata dal Consiglio di Amministrazione di TERNA ed adottata 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 della Linea-Guida Anticorruzione (ivi incluse le modalità con cui effettuare le segnalazioni e gestire presunti o segnalati episodi di tipo corruttivo) e dei documenti ad essa correlati e saranno descritti casi pratici in merito a come condotte di tipo corruttivo possano interessare i Destinatari.

La violazione delle Leggi Anti-Corruzione 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 della Linea-Guida Anticorruzione da parte dei Destinatari potrà comportare l'adozione di azioni disciplinari.

2.7 Global Compliance Program e Compliance Program specifici

Il *Global Compliance Program* (GCP) è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Terna e adottato tempestivamente da ciascuna società estera con delibera del consiglio di amministrazione o dell'organo o della funzione corrispondente.

Il GCP è un presidio di controllo rivolto alle società estere del Gruppo, ispirato alle principali normative e *best practices* internazionali tra cui, a titolo esemplificativo:

- il Decreto Legislativo 231/2001;
- la *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance* adottata dal Consiglio dell'OCSE il 18 febbraio 2010;
- le *2010 Federal Sentencing Guidelines Manual & Supplement*, adottate dalla *United States Sentencing Commission* il 1° novembre 2010;

- *l'Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide* adottato dall'UNODC nel settembre del 2013;
- le raccomandazioni adottate dalla *Financial Action Task Force (FATF-GAFI)* sul riciclaggio e sul finanziamento del terrorismo;
- i regolamenti europei in materia di riciclaggio, ricerca, sequestro e confisca dei proventi da reato e sul finanziamento del terrorismo;
- i principi *Anti Money Laundering (AML) Wolfsberg*.

Il GCP viene adottato dalle società estere al fine di prevenire alcune fattispecie di reato che hanno rilevanza internazionale tra cui, a titolo esemplificativo, reati contabili, di finanziamento al terrorismo, di riciclaggio, reati in violazione del diritto d'autore, reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

A questo scopo, il GCP si pone l'obiettivo di definire *standard* generali di comportamento applicabili ai dipendenti, agli amministratori e agli altri membri degli organi di gestione e controllo delle società estere del Gruppo, oltre che alle terze parti che agiscono in nome e/o per conto di una società estera.

I suddetti *standard* generali di comportamento sono volti a:

- (i) fornire alle società estere un insieme di regole volte a prevenire qualsivoglia responsabilità penale/amministrativa delle imprese nel proprio paese;
- (ii) integrare le regole eventualmente introdotte da programmi di *compliance* adottati da una società estera in conformità alla normativa locale di riferimento in materia di responsabilità penale/amministrativa delle imprese.

Il GCP si compone di una parte generale dedicata alle attività di formazione, informazione e aggiornamento in capo alle società del Gruppo e/o alla Capogruppo in relazione; di una sezione dedicata ai principi generali di comportamento e di una sezione dedicata all'individuazione delle aree di attività maggiormente esposte alla commissione dei reati contemplati nel documento ed ai principi di comportamento specifici ad esse correlate.

Rinviando al GCP per un maggiore approfondimento, si evidenzia che è previsto l'obbligo per ciascuna società estera di rispettare i seguenti *standard* generali di controllo:

- **segregazione dei ruoli:** nell'assegnazione di ruoli, compiti e responsabilità all'interno di una società estera si deve applicare il principio di segregazione dei ruoli secondo cui nessun individuo può svolgere autonomamente un intero processo;
- **poteri di firma e autorizzazione:** ciascuna società estera deve emanare disposizioni formali in relazione all'esercizio dei poteri autorizzativi e di firma che devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuiti;
- **trasparenza e tracciabilità dei processi:** deve sempre essere garantita l'identificazione e la tracciabilità delle fonti, delle informazioni e dei controlli effettuati in relazione alla formazione e all'attuazione delle decisioni della società estera, nonché in relazione alla gestione delle risorse finanziarie; è opportuno, inoltre, garantire la corretta registrazione dei relativi dati e delle informazioni, attraverso sistemi informatici e/o supporto cartaceo;
- **corretta gestione delle relazioni con i terzi:** (i) deve essere svolta un'appropriata attività di *due diligence* sui requisiti di onorabilità prima di instaurare qualsiasi relazione, prevedendo anche controlli aggiuntivi e appropriati livelli autorizzativi, nel caso in cui, durante la fase di *due diligence*, vengano riscontrati dei *red flags*; (ii) deve essere effettuato un monitoraggio periodico durante il corso della relazione per assicurare che la controparte mantenga i requisiti individuati e approvati dalla società estera, prevedendo misure appropriate da applicare nel caso in cui un terzo non conservi nel tempo tali requisiti o emerga un *red flag* durante la vigenza del contratto.

La Società si impegna a diffonderne i contenuti e a prevedere periodicamente apposite sessioni formative in materia in cui saranno evidenziati, tra gli altri, casi pratici in merito alle modalità di commissione dei reati rilevanti, le azioni

da adottare per la gestione delle presunte condotte illecite e le istruzioni per evitare il compimento di condotte rilevanti per le finalità del GCP.

Le violazioni delle leggi sulla responsabilità penale o simil-penale delle persone giuridiche possono avere conseguenze penali, civili e amministrative, tra cui l'irrogazione di sanzioni e la reclusione, così come un grave danno alla reputazione del Gruppo.

In caso di violazione dei principi di comportamento individuati dal GCP, le relative sanzioni disciplinari saranno comminate dalla funzione competente della singola società estera, in conformità con il sistema disciplinare già in vigore e sulla base delle regole applicabili o dei programmi di *compliance* adottati localmente e senza pregiudizio alcuno per le norme di maggior tutela per il dipendente previste dalla legislazione locale. Le misure disciplinari dovranno essere applicate a prescindere dagli esiti di eventuali procedimenti penali avviati dalle autorità giudiziarie competenti. Ciascuna società estera adotterà appropriate misure.

L'adozione del GCP, in taluni contesti, viene affiancato da specifici Compliance Program tarati, oltre che sulla legislazione italiana, anche sulle legislazioni locali. Tali programmi hanno lo scopo di tutelare le società estere e le altre società del Gruppo in relazione a possibili violazioni delle normative locali e internazionali e forniscono un valido presidio di controllo anche per le altre società del Gruppo.

2.8 Trade compliance policy

La Linea Guida "*Trade compliance policy*" (LG061) intende fornire il quadro dei presidi di cui il Gruppo 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 Gruppo 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, le società del Gruppo 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*, 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 Tutela Aziendale che si avvarrà della collaborazione di Affari Legali e Societari e Risorse Umane e Organizzazione.

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 Risorse Umane e Organizzazione di Terna – 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

Il Gruppo, 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 Programma di *Compliance Antitrust* che prevede l'adozione di strumenti e misure operative particolarmente efficaci.

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 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".

Al fine di garantire l'osservanza effettiva delle norme poste a disciplina della concorrenza, è stato predisposto un apposito CPA, che integra e completa la disciplina della compliance già in vigore, e che trova applicazione indistintamente nei confronti di tutti gli Esponenti Aziendali.

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.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

3.1 Identificazione e nomina dell'organismo di vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato deciso nell'ambito di TAMINI Trasformatori che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale composto da 3 professionisti esperti in materia di diritto penale dell'economia e responsabilità amministrativa degli enti di cui uno riveste la funzione di Presidente.

I soggetti che compongono l'OdV sono individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione per una durata triennale.

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

I singoli componenti dell'OdV devono possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità che si richiedono per tale funzione.

È altresì richiesto che l'OdV, considerato nel suo complesso, sia indipendente e soddisfi il requisito della continuità d'azione.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia 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, è necessario che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni

aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;

- quanto al requisito dell'indipendenza, è volto a garantire che i componenti dell'OdV non siano condizionati a livello economico o personale², o versino in situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale, con TAMINI Trasformatori, né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale e essere titolari di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto, non potendo in nessun caso essere configurati come dipendenti da organi esecutivi; va comunque sottolineato che il grado di indipendenza dell'OdV dovrà essere valutato nella sua globalità;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

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

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

² "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 della lettera di accettazione dell'incarico, in cui si attesta di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per ricoprire tale incarico e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge e dal Modello, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente il venir meno dei requisiti sopra citati.

In ogni caso, i singoli professionisti – prima di essere nominati - sono sottoposti a verifica da parte della Società.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, gli OdV delle società del Gruppo sono supportati da uno *staff* dedicato con funzioni di Segreteria Tecnica, individuato nella struttura PCI di TERNA che, in virtù dei contratti *intracompany*, svolge tale funzione per tutti gli OdV delle Società del Gruppo.

Gli Organismi possono avvalersi, altresì, del supporto delle strutture che, di volta in volta, si rendano necessarie a tal fine.

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 C.d.A., 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'O.d.V., 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 la 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'organismo di vigilanza (OdV)

All'OdV di TAMINI Trasformatori 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 Trasformatori viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.
- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.
- Verificare che 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.

La Società mette a disposizione dell'OdV un budget dedicato.

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

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

- a) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione legale.

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 Trasformatori 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 capitolo 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.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Da un lato, tale obbligo trova attuazione nell'istituzione da parte di TAMINI Trasformatori 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. 231/01;
- 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 231;
- le modifiche nel sistema di deleghe e procure aziendali.

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

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano TAMINI Trasformatori o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili delle strutture 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 possono essere ritenute rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- le violazioni delle Linea Guida Anticorruzione che integrino o potrebbero integrare una condotta rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01;

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

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 Trasformatori 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, PCI 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.

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

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

- Portale whistleblowing www.whistleblowing.terna.it;
- Indirizzo di posta elettronica OdV_Tamini@terna.it;

- Indirizzo di posta Organismo di Vigilanza di Tamini Trasformatori S.r.l. c/o Compliance - TERNA S.p.A., viale Egidio Galbani, 70 00156 - Roma.

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

3.7 L'OdV di TAMINI Trasformatori nel sistema di controllo e verifica sul piano generale

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

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

In ogni caso, con cadenza almeno annuale, gli OdV di tutte le società del Gruppo, su iniziativa promossa dall'OdV di Terna S.p.A., si riuniscono al fine di effettuare uno scambio di informative e rappresentare situazioni di particolare rilevanza o criticità.

4. DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

I principi e i contenuti del Modello e nel Codice Etico sono destinati ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti di TAMINI Trasformatori 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 Trasformatori istituisce – anche per il tramite della struttura competente della Capogruppo in ragione dei contratti intercompany – uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che 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 dalla struttura People Organization and Change della Capogruppo di concerto con la struttura Presidio 231 e Compliance Internazionale 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 Presidio 231 e Compliance Internazionale che agisce anche su indicazione dell'OdV.

Ad inizio anno, Presidio 231 e Compliance Internazionale formula nei confronti della struttura People Organization and Change 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 Organizzativo 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 People Organization and Change 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 della struttura People Organization and Change.

4.2 Collaboratori Esterni: selezione e informativa

TAMINI Trasformatori 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, della Linea Guida Anticorruzione e del Codice Etico.

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

Possono essere, altresì, forniti ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società 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, della Linea Guida Anticorruzione, del *Global Compliance Program*, del *Compliance Program Antitrust*, della *Trade Compliance Policy* nonché della *Whistleblowing Policy*, 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 PCI 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 ai fini della prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e, in generale, delle 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 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 sono definiti come 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:

- 1) Richiamo verbale
- 2) Ammonizione scritta
- 3) Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- 4) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
- 5) Licenziamento con preavviso
- 6) 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 Trasformatori, 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 Risorse Umane e Organizzazione.

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.

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 Trasformatori, 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 Collegio Sindacale 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 231 sulla base delle aree a rischio del Modello ed esegue le verifiche mediante le interviste di Esponenti Aziendali, l'acquisizione della documentazione aziendale e/o demandando delle verifiche ad hoc alle Strutture Aziendale più idonee;
- ii. verifica da parte di PCI: la struttura Presidio 231 e Compliance Internazionale, 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 *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.

Tali verifiche verranno pianificate e svolte dall'OdV della Società con il supporto delle Strutture sopra citate.

8. ALLEGATO 1

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

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

- 1) fattispecie criminose previste dagli articoli 24 e 25 del Decreto (**c.d. reati contro la Pubblica Amministrazione e 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, 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 a danno dello Stato

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

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 e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

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

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

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

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

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

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

Art. 635-*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

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

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

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

Art. 454 c.p. - Alterazione di monete

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

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

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

Art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la

fabbricazione di carte di pubblico credito e di valori di bollo

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

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

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

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

- 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.

- 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-*quinquies* 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-*quinquies* 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 *quinquies* TUF (**cd. reati ed illeciti amministrativi di abuso del mercato**), e precisamente:

Art.184 TUF - Abuso di informazioni privilegiate

Art. 185 TUF - Manipolazione di mercato

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

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

- 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

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

12) 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.

13) 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.

14) 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.

- 15) 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.

- 16) 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.
- 17) 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.

18) 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.

19) 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.*

- 20) 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.