



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/01**

- PARTE GENERALE -

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Terziaria Srl del 18/05/2026

| Data | Revisione |
|-------------|------------------|
| 18/05/2026 | V1 |
| | |
| | |

SOMMARIO

| | |
|---|----|
| SOMMARIO..... | 2 |
| GLOSSARIO..... | 4 |
| 1. PREMESSA..... | 5 |
| 2. QUADRO NORMATIVO..... | 5 |
| 2.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche..... | 5 |
| 2.2 Le sanzioni..... | 6 |
| 2.3 Le fattispecie di reato..... | 6 |
| 2.4 L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale sistema doveroso al fine di prevenire la commissione di reati..... | 7 |
| 3. TERZIARIA: ASSETTO ORGANIZZATIVO E RUOLO..... | 8 |
| 3.1. Storia di TERZIARIA s.r.l..... | 8 |
| 3.2 Struttura societaria..... | 8 |
| 3.3 Attività di TERZIARIA..... | 9 |
| 3.4 Certificazioni ed accreditamenti di TERZIARIA..... | 9 |
| 3.5 Organigramma..... | 9 |
| 3.6 Deleghe e funzioni autorizzate..... | 10 |
| 4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TERZIARIA..... | 10 |
| 4.1 Caratteristiche generali del Modello 231 e metodologia di redazione..... | 10 |
| 4.2 Struttura del Modello 231..... | 12 |
| 4.3 Metodologia di analisi dei rischi e Gap Analysis..... | 12 |
| 4.4 Destinatari del Modello 231..... | 13 |
| 4.5 Criteri di aggiornamento del Modello 231..... | 14 |
| 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 14 |
| 5.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza..... | 14 |
| 5.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza..... | 15 |
| 5.3 Cause di ineleggibilità, incompatibilità, decadenza e revoca..... | 15 |
| 5.4 Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza..... | 16 |
| 5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale..... | 17 |
| 5.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza..... | 17 |
| 5.6.1 Informazioni..... | 17 |
| 5.6 Raccolta e conservazione della documentazione..... | 18 |
| 6. IL SISTEMA DEI CONTROLLI..... | 18 |
| 6.1 Componenti dei sistemi di controllo nei reati dolosi..... | 18 |

| | |
|---|----|
| 6.2 Componenti dei sistemi di controllo nei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente | 19 |
| 6.3 I principi di controllo | 20 |
| 7. PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE | 20 |
| 7.1 Diffusione del Modello 231..... | 20 |
| 8. SISTEMA DISCIPLINARE | 21 |
| 8.1 Funzione del sistema disciplinare..... | 21 |
| 8.2 Procedimento di applicazione delle sanzioni | 21 |
| 8.3 Definizione delle sanzioni | 22 |
| 8.4 Applicazione delle sanzioni..... | 22 |
| 8.4.1 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti dei dipendenti. | 22 |
| 8.4.2 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Revisore dei conti | 24 |
| 8.4.3 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti di consulenti, collaboratori esterni e fornitori..... | 24 |
| 9. RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETA' NEL PROCEDIMENTO PENALE PER RESPONSABILITA' AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 | 25 |
| 10. SISTEMA DI SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING" AI SENSI DELLA DEL D.LGS. 10.03.2023 N. 24..... | 25 |

GLOSSARIO

Nel presente Modello 231 sono state adottate le seguenti definizioni:

- **TERZIARIA** o **la Società**: TERZIARIA s.r.l.;
- **d.lgs. 231/01**: decreto legislativo 08 giugno 2001 n. 231 recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 30*";
- **Modello 231** o **Modello**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da TERZIARIA ai sensi dell'articolo 6 d.lgs. 231/01;
- **O.d.V**: Organismo di Vigilanza;
- **Linee Guida di Confindustria**: Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate a giugno 2021);
- **P.A.**: Pubblica Amministrazione;
- **Soggetti apicali**: le persone che rivestono in TERZIARIA funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- **Sottoposti**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali;
- **Reati**: reati a cui si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 231/01 ed indicati nella normativa stessa;
- **Destinatari**: i destinatari del Modello 231 di TERZIARIA.

1. PREMESSA

Il decreto legislativo 08 giugno 2001 n. 231 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 30”* ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito l’“Ente” o gli “Enti”).

In base alla predetta normativa, in caso di commissione dei reati ivi previsti a vantaggio o nell’interesse dell’Ente, questi può essere ritenuto direttamente responsabile insieme alla persona fisica autore materiale della fattispecie, a meno che non riesca a dimostrare di aver adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tale per cui l’agente, per poter commettere il reato, ha dovuto agire eludendo fraudolentemente il Modello stesso.

TERZIARIA, nell’ottica di assicurare la legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e tutti gli *stakeholder*, ha deciso di adottare e definire un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo coerente con il d.lgs. 231/01, al fine di prevenire la commissione dei reati ivi specificamente previsti e sensibilizzare tutto il personale che opera per conto della Società affinché ponga in essere condotte conformi al Modello ed alle procedure da questo previste.

2. QUADRO NORMATIVO

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche

Il d.lgs. 08 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti (enti forniti di personalità giuridica e società ed associazioni anche prive di responsabilità giuridica) per alcuni reati commessi nell’interesse proprio dell’Ente o a suo vantaggio, che si aggiunge alla responsabilità penale delle persone fisiche che li rappresentano e che hanno materialmente commesso il fatto. La responsabilità dell’Ente è quindi autonoma rispetto alla responsabilità penale dell’autore materiale del reato e sussiste anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

Pur essendo la responsabilità definitiva “amministrativa”, la stessa è connotata anche da aspetti di natura tipicamente penale. Anche il sistema processuale disciplinato dalla normativa è di natura penale.

L’Ente risponde per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedenti.

Se il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, mancandovi così l’interesse per l’Ente, questi non risponde.

L’accertamento di un illecito previsto dal d.lgs. 231/01 espone l’Ente all’applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

Il d.lgs. 231/01, se da un lato introduce un rigido schema repressivo, dall’altro lato prevede dei sensibili benefici per gli Enti che siano dotati di idonei sistemi di prevenzione dei reati stessi dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche. La responsabilità dell’Ente, infatti, non sussiste qualora questi riesca a dimostrare di aver adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo tale per cui il soggetto, per commettere il reato, abbia dovuto eludere fraudolentemente il modello stesso.

2.2 Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) **Sanzioni pecuniarie:** sono sempre previste, vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille. L'importo varia da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00. L'importo della quota viene stabilito in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta. Le sanzioni vengono commisurate alla:

- gravità del fatto;
- grado della responsabilità dell'Ente;
- attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

b) **Sanzioni interdittive:** interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, e vengono applicate solo nei casi espressamente previsti, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare.

c) **Confisca:** nei confronti dell'Ente è sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o "profitto" del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) **Pubblicazione della sentenza:** la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza di avviene ai sensi dell'art. 36 c.p. nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale, a cura della Cancelleria del Giudice competente, a spese dell'Ente stesso.

2.3 Le fattispecie di reato

La sezione III del d.lgs. 231/01 elenca in modo puntuale i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa da reato specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente Modello, i reati previsti sono elencati nell'Allegato 1.

La responsabilità dell'Ente sussiste anche per i reati tentati, a meno che l'Ente non abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

La responsabilità prevista dal d.lgs. 231/01 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero nelle ipotesi previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2.4 L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale sistema doveroso al fine di prevenire la commissione di reati

Il d.lgs. 231/01 prevede una forma di esonero della responsabilità degli enti qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver 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) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata alcuna omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Emerge quindi quanto segue:

- reato commesso da Soggetti apicali: sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni di cui all'art. 6, paragrafo 1, d.lgs. 231/2001 sopra citate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità penale personale in capo al Soggetto apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- reato commesso da Sottoposti: sussiste la responsabilità dell'Ente se la commissione dei reati è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/01 prevede altresì che i Modelli di Organizzazione e di Gestione devono rispondere delle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

TERZIARIA, nella redazione del proprio Modello 231, si è uniformata alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231" adottate da Confindustria in data 07.03.2002 (ultimo aggiornamento giugno 2021).

I punti fondamentali delle Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal d.lgs. 231/01;
- progettazione del sistema di controllo (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni della Società), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno

della Società per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le Linee Guida individuano quindi le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo, di seguito descritte:

- Codice Etico o di Comportamento;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- sistemi di controllo integrato.

Le componenti del sistema di controllo devono essere improntate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

3. TERZIARIA: ASSETTO ORGANIZZATIVO E RUOLO

3.1. Storia di TERZIARIA s.r.l.

TERZIARIA è una società costituita nell'anno 2000 dall'Associazione del Commercio, Turismo, Servizi e Piccole e Medie Imprese della Provincia di Pordenone – ASCOM (ora denominata Confcommercio Imprese per l'Italia Ascom – Pordenone), come società di servizi finalizzata allo sviluppo e supporto delle imprese commerciali e del terziario della provincia di Pordenone. Terziaria è stata costituita in qualità di CAT (Centro di Assistenza Tecnica), ai sensi dell'Art. 85 della allora vigente LR 29/2005 (ora LR 17/2025).

3.2 Struttura societaria

Gli organi della Società sono:

- a) **Assemblea dei Soci**, a cui spettano le decisioni riservate ai Soci dalla legge e dallo Statuto Sociale;
- b) **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, nominato dall'Assemblea dei Soci. Il Presidente del CdA ha la rappresentanza generale e legale. È stato nominato un **Amministratore Delegato**, a cui spettano i poteri e le relative responsabilità gestionali e legali, come da deleghe ricevute;
- c) **Revisore dei conti**, con poteri di verifica e controllo sulla regolare tenuta della contabilità e della gestione aziendale.

3.3 Attività di TERZIARIA

L'oggetto sociale di TERZIARIA, come da Statuto Sociale, è lo sviluppo e la promozione dei processi di ammodernamento della rete distributiva, il sostenimento della sua efficienza, il miglioramento del rapporto tra imprese commerciali e pubbliche amministrazioni locali e centrali, anche attraverso processi di avviamento, delega, concessione ed erogazione di servizi pubblici, nonché lo svolgimento di ulteriori servizi affidati dalle Pubbliche Amministrazioni. Sinteticamente, la Società svolge le seguenti attività:

- assistenza tecnica generale e consulenza in ambito tecnologico, organizzazione aziendale;
- realizzazione di studi di fattibilità;
- formazione e aggiornamento professionale;
- istituzione e realizzazione dei corsi di formazione previsti dalla LR 17/2025;
- supporto per bandi e contributi;
- formazione, promozione e sviluppo di nuova imprenditoria;
- sicurezza ed igiene nell'ambiente di lavoro;
- promozione e l'attuazione di qualsiasi iniziativa utile alle categorie commerciali e turistiche, dei servizi e alle Piccole Medie Imprese in genere.

Per la descrizione puntuale dei settori si rinvia alla lettura dello Statuto Sociale.

3.4 Certificazioni ed accreditamenti di TERZIARIA

La Società ha conseguito la certificazione ISO 9001/UNI EN ISO 9001:2015 per la "Progettazione, gestione e rendicontazione di piani ed attività formative finanziati e a mercato" e per l'"Erogazione di servizi di consulenza alle imprese. (EA35-37)".

Terziaria è stata costituita in qualità di CAT (Centro di Assistenza Tecnica), ai sensi dell'Art. 85 della allora vigente LR 29/2005 (ora LR 17/2025) ed è autorizzata ad operare come Centro di Assistenza dalla Regione FVG con decreto della Direzione regionale Commercio n° 857/COMM del 28 novembre 2000.

Terziaria è riconosciuta dalla Regione Friuli-Venezia Giulia, in conformità alla LR 17/2025, come soggetto equiparato a un ente di formazione accreditato.

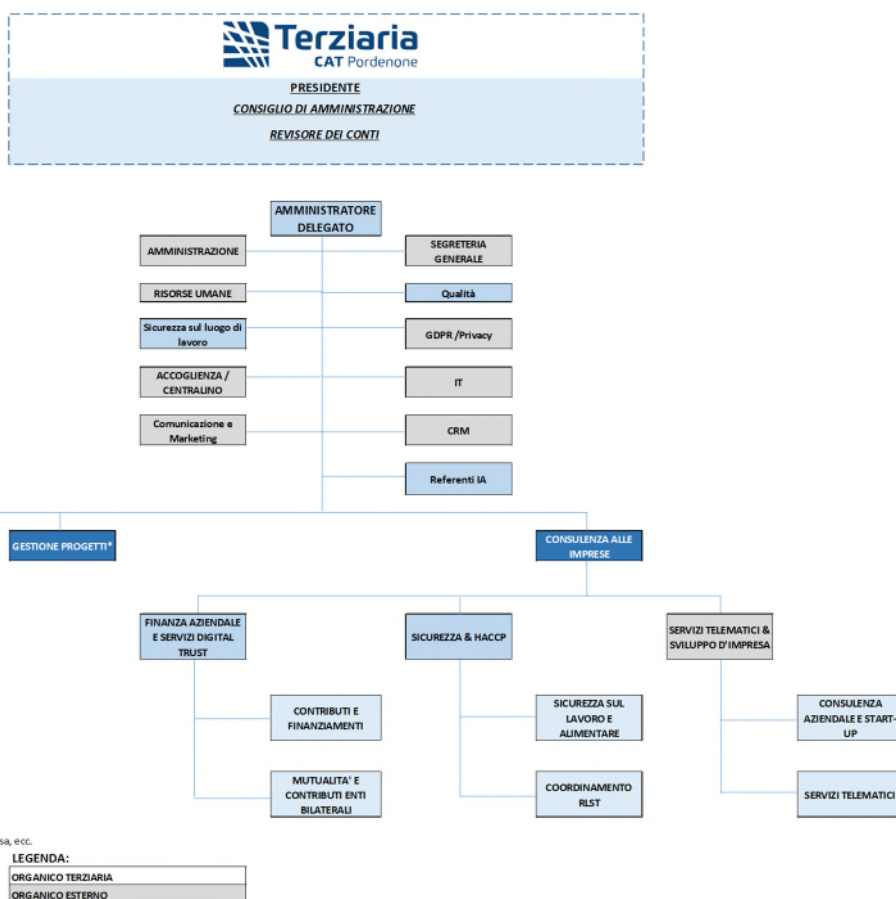
Terziaria è ente di formazione qualificato dal Fondo For.Te (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario). Il Fondo For.Te rappresenta uno dei principali fondi interprofessionali nazionali, dedicato alla promozione dello sviluppo professionale e al miglioramento delle competenze del personale aziendale.

3.5 Organigramma

La Società è articolata secondo l'organigramma di seguito riportato.

Le tre aree principali dedicate ai rapporti verso le imprese si distinguono in formazione, progetti speciali e consulenza alle imprese. A queste si aggiungono le aree di amministrazione, risorse umane e segreteria generale, che riferiscono direttamente all'Amministratore Delegato.

Si rappresenta che per alcune funzioni TERZIARIA si avvale del personale di ASCOM SERVIZI s.r.l., società di servizi totalmente partecipata da Confcommercio Imprese per l'Italia Ascom – Pordenone.



3.6 Deleghe e funzioni autorizzate

La Società ha formalizzato le procure all'Amministratore Delegato, negli ambiti e nei limiti specificatamente indicati nel relativo verbale di nomina, come sopra evidenziato.

Solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

La Società ha definito poi delle "funzioni autorizzate" nell'ambito della propria organizzazione aziendale quali soggetti preposti ad operare tramite home banking o ad accedere ad altri servizi telematici (es. Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate, ecc.) nonché nell'ambito del Sistema di Gestione della Qualità.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TERZIARIA

4.1 Caratteristiche generali del Modello 231 e metodologia di redazione

TERZIARIA ha adottato il presente Modello 231 non solo per escludere la responsabilità della Società in caso di commissione di alcune tipologie di reati previsti dal d.lgs. 231/01, ma anche quale atto di responsabilità sociale, volto ad aumentare la fiducia di cui TERZIARIA gode nei confronti dei soggetti terzi.

In particolare, il presente documento persegue l'obiettivo di:

- individuare le attività che, per la loro natura, possono comportare un rischio di reato ex d.lgs. 231/01;

- valutare il sistema dei controlli preventivi e procedere al loro adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un livello "accettabile";
- definire un sistema di regole che stabiliscano le linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (procedure, protocolli, regolamenti) dirette a disciplinare le aree sensibili;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- definire un programma di formazione del personale avente ad oggetto il Modello e la normativa di riferimento;
- definire il sistema di gestione del whistleblowing;
- determinare la consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di TERZIARIA nelle aree a rischio reato di poter incorrere, in caso di violazione delle norme penali e amministrative indicate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire come tali forme di comportamento illecito siano fortemente condannate da TERZIARIA anche nel caso in cui la Società sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- consentire alla Società di svolgere un'attività di monitoraggio continuo sulle aree a rischio reato;
- definire i criteri di nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La redazione del Modello 231 si è articolata nelle seguenti fasi:

- **Fase 1:** mappatura, mediante interviste specifiche con l'Amministratore Delegato e con le funzioni più rilevanti nell'ambito delle Aree, delle aree "sensibili" a rischio reati ex d.lgs. 231/01, identificazione del rischio potenziale e dei sistemi di controllo presenti in TERZIARIA e Gap Analysis;
- **Fase 2:** individuazione dei Protocolli di controllo, sulla base delle procedure già esistenti in TERZIARIA, tenuto conto di quanto già formalizzato nell'ambito del Sistema di Gestione della Qualità. Qualora le procedure esistenti non siano in grado di offrire una protezione sufficiente, si è proceduto alla revisione delle procedure in essere o alla creazione di procedure *ex novo*;
- **Fase 3:** definizione complessiva del Modello di Organizzazione, gestione e controllo di TERZIARIA.

Il sistema dei controlli preventivi in TERZIARIA è tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un livello "accettabile". Tale concetto si articola in modo diverso, a seconda della natura dolosa o colposa del reato:

- **reati dolosi:** il rischio è accettabile quando il sistema di prevenzione è tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente;
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro:** il rischio è accettabile quando la condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento) è stata attuata in violazione del modello organizzativo di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal d.lgs. 231/01.

Il Modello 231 è adottato mediante delibera del Consiglio di Amministrazione. Una volta approvato, il Modello 231 viene distribuito al personale e pubblicato sul sito aziendale, nelle parti ritenute opportune.

4.2 Struttura del Modello 231

Il Modello 231 di TERZIARIA ha come obiettivo la configurazione di un sistema di procedure ed attività volte a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte integrative delle fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/01.

In questo modo, oltre ad accrescere la consapevolezza nei dipendenti della Società di poter porre in essere fatti penalmente rilevanti e passibili di sanzioni, si permette a TERZIARIA di monitorare costantemente i processi aziendali per prevenire e contrastare i reati, fortemente censurati dalla Società.

Il Modello 231 è suddiviso nella Parte Generale e nella Parte Speciale.

Parte Generale: è prevista nel presente documento e contiene la descrizione delle finalità del Modello 231, delle modalità di predisposizione del modello e della struttura necessaria al suo funzionamento, quale l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio nonché la descrizione della struttura e delle attività di TERZIARIA.

Parte Speciale: contiene l'individuazione delle aree/processi/attività che presentano maggiori rischi di commissione di illeciti previsti nel d.lgs. 231/01, ripercorrendo l'approccio metodologico utilizzato per la costruzione del Modello e la valutazione dei rischi, nonché i Protocolli di controllo. Nella Parte Speciale sono stati riportati:

- a) una descrizione sintetica delle fattispecie di reato
- b) la descrizione del settore o dell'attività sensibile a potenziale rischio di reato
- c) la descrizione del comportamento prescritto, delle norme e dei protocolli da seguire
- d) la descrizione dei controlli aziendali applicati.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231, TERZIARIA procederà con l'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare descritto nel prosieguo.

Assume primaria importanza anche il **Codice Etico**, allegato al presente Modello, contenente una serie di principi comportamentali che devono essere osservati da tutto il personale.

4.3 Metodologia di analisi dei rischi e Gap Analysis

L'analisi dei rischi è stata adottata con l'obiettivo di individuare i processi, le attività e le modalità con le quali si potrebbero astrattamente verificare i reati previsti nel d.lgs. 231/01, determinando una responsabilità in capo a TERZIARIA.

L'analisi dei processi è stata redatta sulla base dell'organigramma di TERZIARIA e degli ambiti assegnati alle funzioni aziendali.

L'analisi preliminare ha permesso di identificare i reati astrattamente configurabili in TERZIARIA, mappandoli sui processi aziendali e classificandone il livello di rischio, e ad escludere alcuni tipi di reati.

Alla luce della disamina del contesto e della realtà aziendale in TERZIARIA è stato possibile individuare:

- i reati astrattamente configurabili e con probabilità astratta di accadimento e con un vantaggio potenziale per la Società;
- i reati astrattamente / concretamente non configurabili o con probabilità molto bassa, ovvero di difficile o impossibile configurabilità per TERZIARIA per condizioni oggettive legate all'oggetto sociale, all'attività svolta dalla Società ed alla sua organizzazione o che non possano produrre un vantaggio per la Società in caso di commissione, e dunque non rilevanti sotto il profilo del d.lgs. 231/01.

La determinazione del grado di rischio, effettuata per ciascun reato/illecito, è data dal prodotto della probabilità di accadimento per l'entità del possibile danno ed è stato calcolato nel seguente modo.

Si è proceduto inizialmente a calcolare il **Rischio Inerente**, ovvero il rischio associato all'attività in oggetto a prescindere dall'azione del sistema di controllo interno posto in essere, dato dalla seguente formula

$$RI = P \times I$$

dove.

P: probabilità

I: impatto

Una volta calcolato il Rischio Inerente, si è proceduto alla valutazione del **Sistema di Controllo Interno esistente** ("SCI"), ovvero le procedure, protocolli, deleghe esistenti, per giungere alla determinazione del **Rischio Residuo** ("RR"), dato dalla seguente formula.

$$RR = RI - (RI * SCI)$$

La classificazione finale del rischio è rappresentata nella seguente tabella.

| Livello di rischio | Classificazione del rischio | Sigla |
|--------------------|-----------------------------|-------|
| 1 - 2 | Trascurabile | T |
| 3-4 | Basso | B |
| 6-8 | Medio | M |
| 9 -12 -16 | ALTO | A |

Tabella 02

La descrizione accurata della modalità di analisi dei rischi, nonché i relativi risultati, sono riportati nell'Allegato 2 "Analisi dei rischi e Gap Analysis", a cui si rinvia.

Contestualmente si è proceduto con la Gap Analysis, ovvero lo strumento di valutazione che consente di determinare il divario (gap) tra la situazione reale e attuale (*as is*) rispetto alla realizzazione di un obiettivo e di risultati desiderati al fine di individuare le opportunità di miglioramento e il piano delle azioni correttive.

Si è quindi:

- I. individuato le aree di rischio rilevanti, per processi ed attività;
- II. valutato gli attuali sistemi di controllo;
- III. individuato gli interventi migliorativi laddove i processi o attività non erano ben presidiati o definiti, implementando protocolli migliorativi o integrativi tenendo in considerazione l'attuale assetto del Sistema di Gestione della Qualità, in modo da armonizzare le procedure.

Sono state definite le azioni di miglioramento, tradotte con specifiche prescrizioni nelle varie Parti Speciali e nelle procedure allegate al Modello.

4.4 Destinatari del Modello 231

Il presente Modello 231 è rivolto ai componenti del Consiglio di Amministrazione di TERZIARIA, ai dipendenti tutti, nonché ai collaboratori esterni.

4.5 Criteri di aggiornamento del Modello 231

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) d.lgs. 231/01, l'adozione del Modello e le successive modifiche od integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

La versione più aggiornata del Modello deve essere immediatamente resa disponibile all'O.d.V. La tracciabilità delle revisioni è garantita dalla presenza dell'indice delle revisioni stesse.

A titolo esemplificativo, l'aggiornamento del Modello 231 può essere disposto nei seguenti casi:

- modifiche normative;
- modifiche all'assetto societario di TERZIARIA o della propria organizzazione interna o delle attività svolte;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- esiti dei controlli;
- gravi fatti penalmente rilevanti.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'O.d.V., il quale, a sua volta, provvederà a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta diffusione dei contenuti aggiornati.

L'O.d.V. mantiene precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello 231. A tal fine, formula osservazioni e proposte al Consiglio di Amministrazione attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica almeno con cadenza triennale da disporsi mediante determina del Consiglio di Amministrazione.

La nuova versione del Modello 231 verrà pubblicata nel sito della Società. Contestualmente, verrà inviata a tutti i dipendenti una e-mail con allegata la nuova versione del Modello 231. Verranno comunque rispettate le modalità di pubblicità previste dall'art. 7 Legge n. 300/1970.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

In base all'art. 6 del d.lgs. 231/01 l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (l'Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.").

Come evidenziato nelle Linee Guida di Confindustria, i requisiti richiesti dall'O.d.V. sono i seguenti:

Autonomia e indipendenza

L'O.d.V. deve:

- possedere autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere in assenza di conflitti di interesse, anche potenziali;
- essere privo di compiti operativi;
- essere collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile, in diretto riporto con il Consiglio di Amministrazione.

Professionalità

I membri dell'O.d.V. devono:

- essere in possesso di conoscenze e competenze specialistiche professionali;
- essere dotati di strumenti e tecniche per poter operare, anche eventualmente avvalendosi di professionisti esterni.

Continuità di azione

- deve essere predisposta una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello 231;
- deve essere curata la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte.

5.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Considerate le dimensioni della Società e la sua organizzazione, TERZIARIA ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza di tipo monocratico, nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione dei requisiti di eleggibilità, professionali e di onorabilità. La durata dell'incarico verrà stabilita in sede di nomina e può essere fino a tre anni dalla data di nomina, con possibilità di rinnovo.

L'O.d.V. decade alla data stabilita nell'atto di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nuova nomina.

La nomina a O.d.V. è subordinata all'assenza delle cause di incompatibilità e/o di ineleggibilità previste nel presente Modello. All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di incompatibilità e/o di ineleggibilità.

5.3 Cause di ineleggibilità, incompatibilità, decadenza e revoca

Non può essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza, e se designato decade, colui che:

- non goda dei diritti civili e politici;
- sia stato dichiarato interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- abbia subito misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria, salvo la riabilitazione;
- sia stato condannato con sentenza passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (art. 444 e seguenti c.p.p.), salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 o a reati previsti dal d.lgs. 14/2019, reati contro il patrimonio, la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, reati tributari, bancari e finanziari;
- abbia un rapporto di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- abbia svolto, nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione e controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- abbia in corso e/o abbia avuto un rapporto di lavoro, consulenza, di prestazione d'opera retribuita o di altri rapporti di natura patrimoniale o personale con la Società da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi o che possano comprometterne l'indipendenza e l'autonomia di giudizio;
- si trovi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal proprio ruolo.

L'O.d.V. è tenuto a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza di anche una sola delle predette situazioni.

La revoca dell'incarico di O.d.V. potrà avvenire solo per giusta causa, anche legata ad esigenze oggettive organizzative di TERZIARIA, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione. A titolo esemplificativo, costituiscono giusta causa di revoca:

- il grave inadempimento dovuto a negligenza o imperizia nello svolgimento dell'incarico;
- la violazione delle misure a tutela del segnalante;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza relativamente a notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni di membro dell'O.d.V., fatte salve le comunicazioni effettuate in adempimento agli obblighi di legge.

È fatto salvo, in questi casi, il diritto al risarcimento di tutti i danni subiti da parte della Società.

5.4 Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i Settori e funzioni di TERZIARIA.

All'O.d.V. sono affidati comunque i seguenti compiti:

- promuovere e divulgare il Modello 231 tra i Destinatari di TERZIARIA, promuovendo incontri di formazione del personale;
- vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 da parte dei Destinatari mediante attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e anche mediante controlli a sorpresa;
- vigilare sulla efficacia e adeguatezza del Modello 231 e sulla sua effettiva capacità di prevenire la commissione di reati nonché in riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti, aggiornando il Modello 231 in caso di variazioni della struttura organizzativa, di adeguamenti normativi e di modifiche dei processi aziendali, aggiornando la mappatura delle attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività di rischio a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231. L'obbligo dei consulenti di ottemperare alla richiesta dell'O.d.V. deve essere inserito nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno di TERZIARIA e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello 231;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, ai fini degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a TERZIARIA;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti che abbiano posto in essere violazioni del Modello 231;
- mantenere un collegamento con i consulenti coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello 231;
- formulare al Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento delle proprie funzioni.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere adeguatamente documentati. Copia della documentazione deve essere conservata dall'O.d.V.

Si sottolinea che le attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente ha il compito di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento dell'O.d.V., spettandogli la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza formula ed approva un proprio regolamento recante le modalità operative di funzionamento.

Per lo svolgimento dei propri compiti e funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- può accedere liberamente negli uffici di TERZIARIA per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati necessari ai fini dello svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente, godendo di ampi poteri ispettivi;
- può avvalersi del supporto e della cooperazione dei responsabili di Area e di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- può richiedere informazioni anche ai consulenti esterni (es. consulenti fiscali);
- si avvale di risorse economiche stanziare dalla Società su proposta dell'O.d.V., alle quali potrà accedere per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza nell'esecuzione del loro incarico.

5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'O.d.V. predisponde una relazione informativa periodica, su base annuale, riguardante le attività di verifica e di controllo compiute e l'esito delle stesse, indirizzata al Consiglio di Amministrazione. Le relazioni devono contenere una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello 231, con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche, un resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine al Modello 231, l'elenco delle procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate nonché le eventuali problematiche sorte in relazione all'attuazione del Modello 231.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali situazioni straordinarie (ad esempio significative violazioni del Modello 231, modifiche legislative relative al d.lgs. 231/01, ecc.).

5.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

5.6.1 Informazioni

L'articolo 6, comma 2, lettera d) d.lgs. 231/01 prevede espressamente che per garantire l'efficacia del Modello 231 devono essere previsti degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Gli obblighi informativi verso l'O.d.V. gravano su tutti i Destinatari del Modello 231, i quali devono informare in modo tempestivo e dettagliato in ordine a qualsiasi evento che potrebbe generare responsabilità per TERZIARIA ai sensi del d.lgs. 231/01 o in generale in ordine a qualsiasi comportamento non conforme o a fatti aziendali rilevanti vertenti nei processi sensibili.

La Società provvederà a rendere noto il canale di segnalazione dell'O.d.V.

Eventuali segnalazioni anonime saranno trattate dall'Organismo di Vigilanza solamente se presentino elementi circostanziati a sostegno della serietà della segnalazione stessa.

A titolo esemplificativo, devono essere comunicati all'O.d.V.:

- le anomalie e criticità riscontrate concernenti le attività di controllo attuate per dare attuazione al Modello;
- le violazioni (anche presunte) del Modello 231 e delle procedure da questo richiamate, l'adozione di comportamenti non in linea con il Codice Etico;
- le commissioni o il ragionevole pericolo di commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/01;
- gli eventuali procedimenti disciplinari relativi a violazioni del Modello 231 e relative sanzioni (anche in caso di archiviazione del procedimento);
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori o dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati rilevanti di cui al d.lgs. 231/01;
- le deleghe e/o procure conferite ai vari responsabili e ai soggetti che operano nelle aree di attività a rischio;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al d.lgs. 231/01;
- eventuali lacune del sistema o aree di attività prive in tutto o in parte di regolamentazione;
- notizie relative a cambiamenti dell'assetto societario o al sistema dei poteri aziendali;
- modifiche e aggiornamenti ai documenti di valutazione dei rischi adottati ai sensi del d.lgs. 81/2008;
- comunicazioni relative ad ispezioni svolte da parte di enti terzi (es. INAIL, INPS, Agenzia delle Entrate, ecc.).
- esiti degli audit relativi alle certificazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà, nell'ambito della sua autonomia, ampliare l'elenco delle informazioni e documenti da comunicargli.

Per quanto riguarda i contratti con consulenti e collaboratori, verrà contrattualmente previsto l'obbligo di informativa immediata verso l'O.d.V. qualora gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta da parte del personale della Società di adottare un comportamento in contrasto con il Modello.

Si rammenta l'obbligo per tutti i dipendenti e i componenti degli organi sociali di fornire all'O.d.V. tutte le informazioni da questi richieste nello svolgimento delle proprie funzioni, fatti salvi eventuali obblighi di legge per la tutela delle persone e della Società.

5.6 Raccolta e conservazione della documentazione

Al fine di assicurare l'effettività delle attività attuate dall'Organismo di Vigilanza, lo stesso curerà la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte attraverso la redazione di verbali, report, relazioni specifiche, conservandoli in un apposito archivio riservato, al quale avrà accesso solo l'O.d.V., in conformità alle procedure da questo stabilite.

6. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

6.1 Componenti dei sistemi di controllo nei reati dolosi

I principali componenti del sistema di controlli predisposto da TERZIARIA sono i seguenti:

- **Codice Etico:** la Società ha adottato il Codice Etico recante i valori primari e i principi cui la Società vuole conformarsi. Il Codice Etico, affisso in bacheca aziendale, viene consegnato a

tutto il personale, con richiesta di sottoscrizione di apposita dichiarazione di consegna e presa visione, e pubblicato sul sito della Società;

- **sistema organizzativo:** TERZIARIA cura il tempestivo aggiornamento della rappresentazione della propria organizzazione mediante l'organigramma aziendale;
- **procedure:** la Società dispone di procedure dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività nelle varie strutture in cui è articolata la Società stessa, adottate anche nell'ambito del Sistema di Gestione della Qualità, tenuto conto della struttura e dimensione aziendale. Sono previsti accorgimenti consolidati nella pratica amministrativa, compatibilmente con la dimensione e organizzazione aziendale, quali la separazione di funzioni, l'abbinamento di firme, soprattutto nei processi a rischio, i controlli della corrispondenza tra fattura e documentazione di riferimento, la verifica periodicamente delle risultanze della contabilità da parte del personale preposto e il consulente fiscale;
- **poteri autorizzativi:** nello svolgimento della attività aziendali è previsto sempre il coinvolgimento degli organi amministrativi ai fini autorizzati, in base alle deleghe. I poteri di firma e di rappresentanza spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, nell'ambito e nei limiti di cui alle procure conferite;
- **comunicazione al personale e formazione:** la Società definirà un piano per la diffusione capillare del Modello 231 tra tutti i Destinatari, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, programmando un percorso di formazione;
- **sistema di controllo:** la Società, tenuto conto delle dimensioni ed organizzazione aziendale, garantisce l'esistenza di un sistema in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

6.2 Componenti dei sistemi di controllo nei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

Fermo restando quanto esplicitato nel punto precedente, valgono le seguenti indicazioni:

- **Codice Etico:** il Codice Etico di TERZIARIA è anche espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza del lavoro e per la tutela dell'ambiente e indica la visione e i valori essenziali della Società;
- **struttura organizzativa:** TERZIARIA ha adottato una struttura organizzativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, specificando i compiti e le relative responsabilità, tenuto conto della propria realtà, attività svolte e rischi connessi. È stato adottato il Documento di Valutazione dei Rischi, è stato nominato il Medico Competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- **formazione e addestramento:** TERZIARIA garantisce la formazione del personale in materia di salute e sicurezza del lavoro e in materia ambientale mediante l'organizzazione di adeguati corsi ed addestramenti;
- **comunicazione e coinvolgimento:** la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli. Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso: a) la consultazione preventiva delle funzioni competenti in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive; b) riunioni periodiche che tengano conto delle richieste fissate dalla legislazione vigente e delle eventuali segnalazioni dei dipendenti;
- **gestione operativa:** il sistema di controllo dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali. Dall'analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per

il corretto svolgimento delle attività che impattano in modo significativo in ambito di salute e sicurezza e sui rischi ambientali;

- **sistema di monitoraggio:** le misure di prevenzione e protezione dei rischi sono sottoposte a verifica periodica al fine di verificarne l'idoneità ed efficacia. Il monitoraggio dovrebbe svilupparsi attraverso una programmazione temporale delle verifiche, l'attribuzione di compiti e responsabilità esecutive, la descrizione delle metodologie da seguire e le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

6.3 I principi di controllo

Le componenti sopra descritte devono essere integrate in modo organico in un'architettura di sistema che rispetti i seguenti principi:

- a) **ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua:** per ogni operazione deve esserci un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. I dati devono essere salvaguardati in ambito informatico mediante adeguate misure di sicurezza conformi alla normativa in materia di dati personali, nel rispetto del principio di *accountability*;
- b) **nessuno può gestire in autonomia un intero processo:** il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- c) **i controlli devono essere documentati:** il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di reporting idoneo a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli.

Nell'ambito della propria organizzazione aziendale, e tenuto conto delle dimensioni dell'azienda e del personale in organico, il sistema di controllo adottato nella Società si articola in:

- autocontrollo da parte dello stesso soggetto che svolge le attività;
- ove possibile, controllo incrociato tra più soggetti che partecipano al processo;
- controllo gerarchico/funzionale effettuato dal responsabile del processo.

7. PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE

7.1 Diffusione del Modello 231

Al fine di garantire ampia ed efficace attuazione al Modello 231, è preciso impegno di TERZIARIA dare ampia divulgazione ai principi contenuti nel Modello stesso, sia all'interno che all'esterno della Società stessa.

La diffusione del Modello mira a ribadire come TERZIARIA non tolleri alcun comportamento illecito, nonché ad aumentare la consapevolezza dei Destinatari circa le possibili sanzioni in cui possono incorrere in caso di violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Le modalità di diffusione sono diversificate a seconda della natura dei Destinatari.

Diffusione verso l'interno

TERZIARIA provvede a consegnare a tutti i Destinatari una copia del Modello 231, i quali sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed impegno all'osservanza del Modello. La Società provvede a comunicare tempestivamente eventuali successivi aggiornamenti del Modello.

TERZIARIA promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello mediante incontri di formazione diversificati a seconda delle posizioni e dei ruoli, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Diffusione verso l'esterno

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione anche all'esterno della Società, il Modello 231 Parte Generale viene pubblicato nel sito internet di TERZIARIA, nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e integrità.

Nei contratti sottoscritti con la Società vengono esplicitate apposite clausole che contemplino l'impegno dei soggetti esterni al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico della Società (c.d. "Clausola 231").

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Funzione del sistema disciplinare

Uno degli aspetti essenziali del Modello 231, ai fini di garantirne l'effettività, è la previsione, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) d.lgs. 231/01, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste nel Modello stesso, nonché dei principi stabiliti nel Codice Etico e delle prescrizioni dei Protocolli, che costituiscono parte integrante del Modello, e ciò anche al fine di prevenire i comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui alla normativa.

Le violazioni possono essere realizzate da:

- dipendenti di TERZIARIA;
- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- consulenti, collaboratori esterni e fornitori.

8.2 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 tiene conto dello *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza ha un ruolo centrale nel procedimento sanzionatorio, a cui spetta il compito di accertare l'eventuale violazione del Modello. L'eventuale misura sanzionatoria sarà applicata dalla funzione aziendale preposta.

Il procedimento di accertamento può scaturire dal ricevimento di una segnalazione, attraverso i canali preposti, oppure in occasione delle verifiche effettuate dall'O.d.V. Chiunque venga a conoscenza di una condotta che potrebbe essere rilevante ai sensi del Modello 231 deve informare immediatamente l'O.d.V.

L'O.d.V. ha il compito di aprire un'istruttoria per ogni tipologia di violazione, anche potenziale, del Modello, delle procedure da questo richiamate o per qualsiasi comportamento non conforme al Codice Etico. Nel caso in cui dall'istruttoria emerga l'effettiva violazione del Modello, l'O.d.V. dovrà inviare al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- il nominativo del/dei soggetto/i responsabile/i della violazione;
- la descrizione della condotta/comportamento e/o violazione;
- l'indicazione delle disposizioni del Modello che si intendono violate;
- gli eventuali documenti o elementi di riscontro;
- le proprie considerazioni.

La Società procederà con l'avvio del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, tenuto conto della mansione e ruolo del soggetto responsabile.

Se l'O.d.V. dovesse ritenere non sussistente alcuna violazione del Modello, provvederà comunque ad interessare la funzione aziendale preposta al fine di accertare l'eventuale rilevanza della condotta sotto altre leggi applicabili.

8.3 Definizione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio è sempre commisurato alla gravità della violazione e all'eventuale reiterazione della stessa, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- elemento soggettivo, inteso come comportamento doloso o colposo e commesso per negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'agente;
- posizione funzionale e mansioni dell'agente;
- reiterazione di condotte - recidiva;
- coinvolgimento di più persone;
- gravità degli effetti dell'illecito cagionati alla Società.

Vengono assicurati il rispetto del principio del contraddittorio, essendo prevista la contestazione puntuale degli addebiti e la possibilità per l'agente di addurre le proprie difese, nonché la pubblicità del sistema disciplinare, atteso che il Modello 231 viene adeguatamente pubblicizzato ed è oggetto di specifica formazione.

Si precisa che l'applicazione delle sanzioni prescinde dall'instaurazione e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti dell'autore di un reato presupposto, e potranno quindi incorrere unitamente (o meno) alle pene e sanzioni previste dalla legge.

Il sistema sanzionatorio tiene conto delle disposizioni di cui al d.lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing.

8.4 Applicazione delle sanzioni

L'analisi dei procedimenti disciplinari viene ora svolta distinguendo tra le diverse categorie di potenziali autori delle violazioni.

8.4.1 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti dei dipendenti.

Le violazioni da parte dei dipendenti delle previsioni del Modello sono valutate come illeciti disciplinari. I provvedimenti disciplinari adottabili sono quelli previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori applicabile. Qualsiasi provvedimento disciplinare rispetterà le procedure previste dalla Legge 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") nonché le disposizioni del C.C.N.L. applicabile, ai quali si rimanda per quanto non previsto dal presente Modello.

Sanzioni applicabili

Tenuto conto del C.C.N.L. e dei criteri descritti nel punto 8.3, si riportano qui di seguito le condotte che possono dare seguito alle corrispondenti sanzioni. Si precisa che si tratta di un elenco meramente esemplificativo e non esaustivo.

Rimprovero verbale: tale sanzione è prevista per lievi mancanze o mancate attuazioni di procedure stabilite dal Modello o da esso richiamate e/o dal Codice Etico, di natura colposa e che si siano verificate per la prima volta, oppure per aver posto in essere comportamenti non conformi o adeguati al Modello nelle aree a rischio reato, purché le infrazioni non abbiano effetti negativi verso l'esterno tali da minare l'efficacia del Modello.

Rimprovero scritto: tale sanzione è applicabile in caso di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale o nei seguenti casi:

- violazione colposa di procedure stabilite dal Modello o da esso richiamate o errori procedurali e/o del Codice Etico aventi rilevanza esterna;
- omessa comunicazione all'O.d.V. delle informazioni dovute in base al Modello relative a situazioni non particolarmente a rischio reato.

Multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: tale sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- carenze punibili con le misure precedenti ma che per motivazioni specifiche o per recidiva, siano connotate da maggiore gravità (es. ripetute violazioni del Modello 231 o delle procedure da esso richiamate e/o del Codice Etico);
- ripetuta carente segnalazione o tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 (tre) giorni: tale sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- mancata osservanza di procedure previste dal Modello 231 e/o dei principi del Codice Etico o negligenze che abbiano cagionato un danno alla Società o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare effetti negativi;
- tolleranza o mancata segnalazione di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti tali da cagionare un danno alla Società o che l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare effetti negativi.

In ambito whistleblowing:

- qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla; la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Licenziamento con preavviso: tale sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- adozione, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato, di comportamenti non conformi ai protocolli e alle procedure previste dal Modello 231 o da questo richiamate e diretti univocamente al compimento di uno o più fattispecie di reato previsti dal D.lgs. 231/01;
- reiterata violazione dei principi del Codice Etico;
- omessa comunicazione all'O.d.V. di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello 231.

Licenziamento senza preavviso: tale sanzione è applicabile ogni qualvolta si verifichi una mancanza di gravità tale (per le conseguenze di natura penale o pecuniaria, per la recidività della condotta, la gravità della negligenza o il carattere doloso) da compromettere in modo definitivo il rapporto di fiducia tra la Società e il dipendente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo, la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- comportamento fraudolento diretto in forma inequivocabile alla commissione dolosa di una fattispecie di reato prevista dal d.lgs. 231/01;
- violazione dolosa di procedure previste dal Modello o da esso richiamate aventi rilevanza esterna.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Resta in ogni caso salvo il diritto di TERZIARIA di agire nei confronti del responsabile per il risarcimento dei danni subiti.

8.4.2 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Revisore dei conti

Nel caso in cui l'O.d.V. accerti una violazione commessa dai componenti del Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. dovrà avvisare tempestivamente l'Assemblea dei Soci mediante la procedura di cui al punto 8.2, la quale adotterà tutti i provvedimenti più opportuni e adeguati, tenuto conto della gravità della violazione rilevata ed in conformità della normativa vigente e dei poteri statutari (diffida, decurtazione degli emolumenti fino alla sospensione o revoca, a seconda della gravità). A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate violazioni rilevanti ai sensi del presente articolo:

- commissione di comportamenti tali da integrare fattispecie penalmente rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
- grave violazione delle disposizioni del Modello, delle procedure da questo richiamate e/o del Codice Etico;
- omessa segnalazione tempestiva all'O.d.V. di eventuali situazioni di irregolarità inerenti al corretto adempimento del Modello o delle sue procedure tali da comprometterne l'efficacia o determinare un potenziale o attuale pericolo per la Società di subire l'applicazione di una sanzione prevista dal d.lgs. 231/01.

In ambito di whistleblowing:

- la commissione di qualsiasi ritorsione (da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (nonché dalla denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica), che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificatamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi al riguardo di segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Resta in ogni caso salvo il diritto di TERZIARIA di agire per il risarcimento dei danni subiti.

8.4.3 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti di consulenti, collaboratori esterni e fornitori

In fase di redazione dei contratti con consulenti, collaboratori e fornitori vengono inserite delle specifiche clausole volte a scoraggiare l'eventuale commissione di reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e a rispettare il Codice Etico e le previsioni del Modello 231 (c.d. "Clausola 231"). Tali clausole stabiliscono le conseguenze derivante dai fatti sopra descritti, che possono spaziare da diffide al puntuale rispetto del Modello, ad applicazione di penali, sospensione del contratto fino alla risoluzione dello stesso, tenuto conto della gravità della violazione.

Qualora i consulenti, collaboratori o fornitori vincolati a TERZIARIA da un rapporto contrattuale pongano in essere comportamenti in contrasto con la normativa vigente, con il Modello 231, le procedure da questo richiamate e/o con il Codice Etico, l'Amministratore Delegato dovrà avvisare l'O.d.V., il quale, qualora ritenga sussistente la violazione, invierà la relazione di cui al punto 8.2. La

Società valuterà la tipologia di sanzione da applicare, alla luce della previsione contrattuale, fatto salvo il diritto al risarcimento di ogni danno subito.

Le sanzioni sono previste, in ambito whistleblowing, nei seguenti casi: messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla; la violazione dell'obbligo di riservatezza.

9. RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETA' NEL PROCEDIMENTO PENALE PER RESPONSABILITA' AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

L'art. 39 d.lgs. 231/01 prevede che *"L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo"*.

Un efficace Modello 231 deve predeterminare, nella scongiurata ipotesi di avvio di un procedimento penale che veda il legale rappresentante indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto alla Società, adeguate modalità organizzative che possano superare il predetto conflitto di interessi e permettere alla Società di esercitare pienamente i propri diritti di difesa.

Tenuto conto del sistema di deleghe in atto, la rappresentanza della Società nel procedimento penale spetterà all'amministratore che non si trovi in conflitto con le indagini penali a suo carico.

10. SISTEMA DI SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING" AI SENSI DELLA DEL D.LGS. 10.03.2023 N. 24

TERZIARIA ha istituito un sistema di *whistleblowing* attraverso la creazione di appositi canali ove veicolare le segnalazioni relative alla commissione di reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o di violazioni del Modello 231 da parte dei Destinatari, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 d.lgs. 231/01- d.lgs. 24/2023, nel rispetto della riservatezza del segnalante.

Per la gestione delle suddette violazioni si rimanda alla apposita procedura adottata dalla Società.

TERZIARIA, nel rispetto della normativa applicabile, rifiuta qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante, tutelandone la riservatezza.