TWIGA SRL

P.IVA 01809210469

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

Approvato con decisione dell'Amministratore Unico in data 01/07/2025

INDICE

Definizioni 4
Premessa 5
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 6
1.1. La responsabilità degli enti 7
1.2. Il catalogo dei reati 7
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente 8
1.4. Gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001 12
1.5. Le prescrizioni del Decreto, causa di non punibilità 13
1.6. I reati commessi all'estero 13
1.7. Le sanzioni 14
1.8. Le vicende modificative dell'ente 15
2. La Società 17
3. Finalità del Modello 17
4. Metodologia di predisposizione del Modello 18
5. Approvazione e modifiche del Modello 19
6. Modello e Codice Etico 19
7. Reati sensibili per TWIGA SRL 19
8. Destinatari del Modello 19
9. Organismo di Vigilanza 20
9.1. Funzione 20
9.2. Composizione, requisiti e nomina dell'OdV 20
9.3. Requisiti di eleggibilità 22
9.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso 23
9.5. Attività e poteri 23
9.6. Flussi informativi dell'OdV agli Organi della Società 25
9.7. Flussi informativi e segnalazioni all'OdV 25
9.8. Whistleblowing 26
9.9. Segnalazioni 27
9.10. Canali di comunicazione 28
9.11. Gestione delle segnalazioni 28
9.12. Raccolta e conservazione della documentazione 28
10. Sistema disciplinare e sanzionatorio 28
11. Violazioni del Modello 29

11.1Violazioni dei dipendenti 29
11.2 Violazioni dei dirigenti.....31
11.3 Violazioni dei membri dell'Organo Dirigente e dell'OdV……...34
11.4 Violazioni dei consulenti o collaboratori, fornitori......33
11.5 Misure disciplinari *Whistleblowing*.....34
12. Formazione.....34

Definizioni

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
PA: Pubblica Amministrazione ovvero qualsiasi persona giuridica che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa
Pubblico ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
Incaricato di pubblico servizio: colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto nella versione aggiornata a marzo 2014 e successivamente aggiornate a giugno 2021.
Modello: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla società per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01.
Parte Generale: sezione del Modello che definisce l'impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal Decreto ed alle specifiche scelte compiute dalla Società nella sua elaborazione.
Parte Speciale: sezione del Modello nella quale sono definite le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili in relazione alle fattispecie di reato a cui la Società è, anche solo potenzialmente, esposta.
Attività sensibili: attività della Società, individuate nel Modello, nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
Codice Etico: Codice Etico formalmente adottato dalla Società.
Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sulla effettiva attuazione del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
Sistema disciplinare e sanzionatorio: insieme di regole da applicare in caso di violazione del Codice Etico, del Modello, delle Norme Interne e, più in

generale, delle procedure previste dal Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi adottato dalla Società.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Consulenti e Collaboratori: soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Dipendenti: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

***Partner*:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Fornitori: i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) o servizi (escluse le consulenze) di cui la Società si avvale.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

Whistleblowing: Normativa per la tutela degli autori di segnalazioni di reatio irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (L. 179/2017).

Premessa

Il presente Modello si articola su una Parte Generale e su una Parte Speciale. Nella Parte Generale sono riportati:

- le prescrizioni del Decreto;
- i reati presupposto;
- i destinatari del Modello;
- i requisiti per la nomina dell'Organismo di Vigilanza;

- le funzioni ed i poteri dell'OdV;
- relazione dell'OdV agli Organi Sociali;
- i flussi informativi verso l'OdV;
- il sistema di gestione delle segnalazioni (*Whistleblowing*);
- il sistema disciplinare;
- le modalità di diffusione del Modello;
- le modalità di formazione del personale.

La Parte Speciale riguarda i singoli reati a rischio per **FORTE DEI MARMI**, indicando le funzioni coinvolte, i processi sensibili sotto il profilo del rischio-reato ed i presidi di controllo al fine di prevenirela commissione dei reati.
Le Parti integranti il Modello sono:

- il *Risk Self Assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico adottato dall'Amministratore Unico;
- il sistema di procure e deleghe vigente;
- le *Policy*, procedure e certificazioni adottate dalla Società.

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.
La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (esempio partiti politici e i sindacati).
Il Decreto non cita gli enti di diritto straniero ma la Corte di Cassazione con la sentenza n. 11626/2020 conferma l'orientamento emerso dai Tribunali di merito affermando che – nel silenzio del d.lgs. n. 231/2001 – l'applicabilità della normativa del Decreto agli enti di diritto straniero, in caso di reato presupposto commesso in territorio italiano.
La responsabilità dell'ente insorge a fronte della commissione di reati,

espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di 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 dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti dicui al precedente punto.

1.1. La responsabilità degli enti

Il Legislatore ha previsto un elenco di reati che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio della società dagli apicali o dai sottoposti.

Per affermare la responsabilità dell'Ente occorre:

- individuare il legame che intercorre tra ente e l'autore del reato;
- accertare che il reato sia stato commesso nell'interesse e vantaggio dell'ente.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto, *tertium genus*, una tipologia di responsabilità che unisce il sistema penale e il sistema amministrativo.

L'ente è punito con una sanzione amministrativa, ma è imputato nell'ambito del processo penale con un sistema sanzionatorio.

Il Pubblico Ministero contesta il reato ed è il giudice penale che, accertata la responsabilità, a seguito di un giudizio, emette la sentenza di condanna irrogando la pena.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato o se il reato si sia estinto per una causa che sia diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

1.2. Il catalogo dei reati

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati previsti dal Decreto c.d. "***Reati Presupposto***".

Alla data di approvazione del Modello di **TWIGA SRL**, i reati presupposto sono:

- delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e instrumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art.25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaciall'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o scommessa (art.25-quaterdecies);
- reati tributari (art.25-quinquiesdecies);
- delitti di contrabbando (art. 25-sexiedecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies).

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile nel

caso in cui si verifichino determinate condizioni, definite **criteri di imputazione** di reato all'ente.

Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

La **prima condizione oggettiva** è che il reato sia stato commesso da soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato (**cd. rapporto di immedesimazione organica**).

Si distingue tra:

I. soggetti in "**posizione apicale**", che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore delegato, i membri del Consiglio di Amministrazione, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente.

Le persone che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società, tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitareattività di gestione o direzione della Società;

II. soggetti "**subordinati**", tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali ovvero i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali.

Rilevante è l'attività svolta in concreto anche se non sussiste un contratto di lavoro subordinato.

La **seconda condizione oggettiva** è che il **reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente**; in un ambito inerente le attività specifiche della Società che deve aver ottenuto un beneficio, un vantaggio anche se in maniera potenziale.

È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"**interesse**" sussiste quando l'autore del reato ha agito integrando la condotta illecita descritta in uno dei reati presupposto con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "**vantaggio**" si configura invece quando la società ha tratto dal reato un vantaggio appunto economico o di altra natura.

Secondo la giurisprudenza **i concetti di interesse e vantaggio** non vanno intesi come concetto unitario ma bensì **dissociati**, essendo palese la

distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso è sufficiente la finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di altra società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo (paragrafo 1.5).

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati presupposto.

Per questo motivo il Decreto prevede l'**esclusione dalla responsabilità** solo se l'ente dimostra:

- che l'organo dirigente ovvero l'Amministratore Unico ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare il Modello.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale poiché, in tal caso, l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello.

Il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve

anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria **colpa in organizzazione**: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività ed i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Il sistema previsto dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008 impone, all'ente, l'adozione di un modello organizzativo che sia adeguato alle linee guida UNI-INAIL per la creazione di un sistema aziendale idoneo a garantire l'osservanza degli obblighi inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
L'art. 30 del D.lgs. 81/2008, stabilisce che il Modello, affinché sia idoneo con efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Il Modello deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e deve essere elaborato conformemente:

- alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001;
- alla norma ISO 45001:2018.

La presunzione di conformità si riferisce alla valutazione di astratta idoneità preventiva del modello legale, ma non anche alla efficace attuazione, che

verrà effettuata dal giudice sulla base dell'osservanza concreta e reale dell'effettiva implementazione del Modello.
La conformità dell'Ente ai sistemi di certificazione non costituisce presunzione di conformità ai requisiti richiesti dal Decreto ex D.lgs 231/2001.

1.4. Gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001

Il Decreto non individua tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario".
Nonostante l'assenza del riferimento legislativo, la giurisprudenza, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "**interesse di gruppo**" ai fini dell'applicazione del Decreto 231/2001.
L'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché si risponda ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
La giurisprudenza afferma che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.
La Corte di Cassazione ha sancito che la responsabilità da reato dell'ente controllante o capogruppo sussiste quando il reato perpetrato nel corso dell'attività della società controllata sia stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della società controllata, anche della società controllanteo capogruppo e sia stato commesso con un contributo causalmente rilevante, provato in maniera concreta e specifica, di persone fisiche collegate in via funzionale alla società controllante.
La capogruppo dovrebbe definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della commissione dei reati ex Decreto 231/2001.
La responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001 può sorgere qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.5. Le prescrizioni del Decreto, causa di non punibilità

L'adozione del Modello non è condizione unica e sufficiente per escludere le responsabilità della società.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, idoneo a prevenire il reato;
- attuato ovvero concreta applicazione nei comportamenti aziendali.

Riguardo l'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- in relazione ai reati da prevenire siano previsti specifici protocolli;
- siano gestite le risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione – flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge.

Il modello deve essere aggiornato alle modifiche normative del Decreto, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano cambiamenti significativi nell'organizzazione o nell'attività della società.

1.6. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato allasocietà ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- sussistono i casi e le condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e

art. 10 c.p. “Delitto comune dello straniero all’estero”.

- Sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7. Le sanzioni

L’ente può essere condannato a sanzioni diverse per natura e per modalità d’esecuzione e graduate in conseguenza della gravità della condotta delittuosa ascritta:

- **sanzione pecuniaria**: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l’ente responsabile.

  L’art. 10 del Decreto stabilisce che per l’illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. La sanzione viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L’importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

  L’entità della sanzione pecuniaria dipendedella gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato oper prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare ilquantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.

- **sanzione interdittiva**: può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - l’ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l’interdizione, temporanea o definitiva, dall’esercizio dell’attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive in alcuni casi sono definitive e possono essere applicate in via cautelare, prima della sentenza di condanna, qualora sussistano le esigenze ed i presupposti per l’applicazione previsti dal Decreto e dal codice di procedura penale. Sono le seguenti

a) confisca: che può essere ordinaria consistente nell’acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato oppure confisca per equivalente consistente nell’acquisizione di un valore equivalente. Il **profitto del reato** è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiatonell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente.

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l’utile netto realizzato dall’ente, ad eccezione, come prevede la legge, del commissariamento dell’ente.

b) pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune della sede principale dell’Ente.

Il sistema delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l’elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive sono molto afflittive e inabilitanti per lo svolgimento delle attività d’impresa.

1.8. Le vicende modificative dell’ente

Il Decreto disciplina anche il regime della responsabilità dell’ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è soltanto l’ente a rispondere, con il proprio patrimonio, dell’obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude che i soci siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario.
Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto o sia confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.
In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.
Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.
In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione.
In particolare, se la fusione è avvenuta prima della conclusione del processo penale a carico dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.
Nell'ipotesi di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.
In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.
Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.
Le sanzioni interdittive si applicano all'ente nel caso in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.
Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del processo penale a carico dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originarioe non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

2. La Società

TWIGA SRL, con sede legale in Forte dei Marmi, ha per oggetto sociale:

- la gestione di alberghi, ristoranti, stabilimenti balneari, discoteche, bar, birrerie, campi da tennis e da calcetto, palestre, impianti sportivi e pubblici esercizi in genere, il commercio di gadget e di articoli di abbigliamento, il catering, il merchandising, il commercio elettronico dei beni di cui sopra;
- l'attività di acquisto, di vendita all'ingrosso e/o al dettaglio e di noleggio di motocicli, ciclomotori, biciclette, biciclette elettriche, motocicli elettrici, monopattini sia elettrici che non, pattini ed in genere qualsiasi veicolo con e senza motore, l'organizzazione di visite guidate, gite ed escursioni con utilizzo dei veicoli sopra indicati e la gestione di officine meccaniche e di carrozzeria per la manutenzione e riparazione di motocicli, ciclomotori, biciclette ed in generale dei veicoli con o senza motore;
- la Società potrà compiere tutte le operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie ritenute necessarie od utili per il raggiungimento dello scopo sociale; essa potrà assumere partecipazioni ed interessenze in altre imprese aventi oggetto analogo, affine o comunque connesso al proprio; il tutto con esclusione delle attività contemplate dalla legge 1/1991 e dal d.l. 143/1991 convertito nella legge 197/1991 comprese quelle di cui al comma 2 bis dell'art 6.

Organo direttivo della Società è l'Amministratore Unico.

La Società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di LMDV Hospitality Group S.r.L. con sede legale in Milano, via Montenapoleone n. 5, P.IVA 13893920960.

3. Finalità del Modello

TWIGA SRL ha inteso adottare il Modello per adempiere alle prescrizioni del Decreto e per migliorare il sistema di controllo interno.

Il Modello crea un sistema organico di principi e procedure di controllo atte a prevenire la commissione dei reati presupposto, elencati nel Decreto, nel rispetto della legalità, correttezza e trasparenza.

Il Modello ha lo scopo di:

- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari con riferimento alle

attività a rischio di commissione di reati;
- diffondere la cultura della legalità, in quanto la Società condanna ogni condotta non conforme alla legge e alle disposizioni contenute nel Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- implementare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi di controllo interni.

4. Metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello della Società, ispirato alle Linee Guida di Confindustria aggiornate al giugno 2021, è stato implementato tenendo conto dell'attività effettivamente svolta dalla Società, della sua struttura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti necessari a seguito delle modifiche normative o dell'assetto organizzativo della Società.

La Società ha proceduto ad analisi preliminare del proprio contesto aziendale nonché all'individuazione dei processi al cui interno sono gestite le attività che presentano profili di potenziale rischio dei reati indicati nel Decreto.

Sono stati analizzati i documenti societari, la visura della Società, il settore di riferimento, l'assetto organizzativo e la *governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici intrattenuti con soggetti terzi, la realtà operativa, le procedure diffuse all'interno della Società a presidio delle attività sensibili.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, alle Linee guida di Confindustria, alla *best practice* e secondo quanto statuito dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto:

- all'identificazione, mediante interviste/questionari, dei processi e attività in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all'autovalutazione dei rischi c.d. *risk self assessment* di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire le condotte illecite;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle

responsabilità.

5. Approvazione e modifiche del Modello

Il presente documento viene approvato con decisione dell'Amministratore Unico.

Su proposta o previo parere dell'Organismo di Vigilanza il Modello verrà modificato e aggiornato dall' l'Amministratore Unico quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato inefficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- siano intervenute modifiche normative, nell'organizzazione o nell'attività della Società;

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a cura delle Funzioni interessate.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato sull'aggiornamento e sull'implementazione delle nuove procedure.

6. Modello e Codice Etico

La Società ha implementato il Codice Etico, parte integrante del Modello, in cui sono previsti i principi di comportamento ai quali devono attenersi tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti della Società.

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari del Codice.

7. Reati sensibili per TWIGA SRL

Il Modello della Società è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società.

Il presente documento individua nella Parte Speciale le attività della Società da considerare sensibili, a seguito di *risk assessment*, a causa del rischio insito di commissione dei reati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di comportamento e protocolli specifici di prevenzione.

8. Destinatari del Modello

Sono da considerarsi Destinatari del Modello:

a) coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, funzioni di carattere disciplinare,

consultivo e propositivo nella Società;

b) i dipendenti della Società, anche se operano all'estero per losvolgimento delle attività;
c) tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapportodi lavoro parasubordinato, (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali);
d) coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano per mandato o per conto della stessa (legali, consulenti);
e) quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici (*partner, advisor* o terze parti per la realizzazione di progetti speciali o operazioni straordinarie).

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare il Modello.

9. Organismo di Vigilanza

9.1. Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi ex D.Lgs 231/2001 connessi alla specifica attività svolta e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare con continuità d'azione:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati Presupposto previsti nel Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontrasse la necessità di adeguarlo ai cambiamenti della struttura dell'organizzazione aziendale nonchè alle modifiche normative in materia di responsabilità ex D.lgs 231/2001;
- sul regolare funzionamento del Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza possiede un proprio Regolamento di funzionamento e lo trasmette all'Amministratore Unico nella prima seduta utile successiva alla nomina.

9.2. Composizione, requisiti e nomina dell'OdV

La società ha optato per una composizione dell'OdV di tipo collegiale.

L'Amministratore Unico nomina l'Organismo di Vigilanza, che dovrà possedere i seguenti requisiti:

Autonomia e indipendenza: requisiti necessari per il successo e la credibilità dell'attività di controllo.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Amministratore Unico.

L'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo dell'Amministratore Unico di mettere a disposizione dello stesso risorse aziendali dedicate, proporzionate ai compiti affidatigli, di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (consulenze specialistiche, attività di audit, verifiche e ispezioni ecc.).

I membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale di conflitto di interessi.

Professionalità: l'OdV dovrebbe possedere adeguate conoscenze in materia penalistica e competenza in materia di sistemi di controllo e gestione del rischio.

Al fine di potenziare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza e di garantirne la professionalità viene attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza potrà, avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione,contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo

le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.
La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza debba organizzarsi con un piano di azione e con costante attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.
L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al fine di assicurarne l'indipendenza risponde al vertice aziendale, direttamente all'Amministratore Unico, dal quale viene nominato e revocato.
È rimessa all'Amministratore Unico la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV.
L'OdV rimane in carica tre anni con mandato rinnovabile. Con decisione l'Amministratore Unico nomina l'OdV e ne stabilisce il compenso.

9.3. Requisiti di eleggibilità

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'**onorabilità**, **integrità**, **rispettabilità** e **professionalità**, nonché all'assenza delle seguenti **cause di incompatibilità** con la nomina stessa:

- sussistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con l'Amministratore Unico e con i soggetti apicali;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- sussistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- sussistenza di "rinvio a giudizio" o di precedente condanna anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);
- esistenza di condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi

gli effetti della riabilitazione: per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno; per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

L'Amministratore Unico riceverà da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una decisione di revoca dell'Amministratore Unico che provvederà alla sostituzione.

9.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire con delibera decisione dell'Amministratore Unico e in presenza di giusta causa:

- perdita dei requisiti di eleggibilità;
- inadempimento degli obblighi inerenti l'incarico;
- mancanza di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, l'Amministratore Unico revoca la nomina del membro dell'OdV e provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto al paragrafo 9.2, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

L'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata all'Amministratore Unico.

In caso di decadenza o recesso dell'OdV, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla nuova nomina.

9.5. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno bimestrale e comunque ogni qualvolta se ne presenti la necessità.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è

investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività e si colloca in posizione di staff rispetto all'Amministratore Unico. L'OdV ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni ed Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società.

L'OdV:

- si coordina con la funzione competente della Società per ciò che concerne gli aspetti relativi alla formazione del personale ex D.lgs 231/2001;
- si coordina con le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'effettiva implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.
- svolge o provvede a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accede a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiede informazioni o l'esibizione di documenti in merito alleattività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e agli Amministratori, ai collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello.

  L'OdV:

  a) si può avvalere dell'ausilio e del supporto del personale dipendente nonché di consulenti esterni in caso di problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
  b) può proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 10;
  c) verifica periodicamente il Modello e, ove necessario, propone all'Amministratore Unico eventuali modifiche e aggiornamenti;
  d) consiglia e propone i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
  e) redige con cadenza annuale una relazione scritta all'Amministratore Unico sull'attività espletata ai sensi dell'art. 6 del Decreto;

f) nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informa immediatamente l'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza determina il *budget* annuale in coerenza con il proprio piano delle attività e lo sottopone all'approvazione dell'Amministratore Unico

9.6. Flussi informativi dell'OdV agli Organi della Società

L'OdV riferisce all'Amministratore Unico in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali modifiche/integrazioni del Modello e alle violazioni accertate.

L'Organismo di Vigilanza predispone una relazione scritta annuale riepilogativa delle seguenti specifiche informazioni: con ivi esposto:

- il piano di attività annuale;
- il numero delle riunioni svolte;
- la sintesi delle attività e dei controlli svolti dall'OdV durante il periodo di riferimento;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- i risultati delle verifiche sulle segnalazioni che riguardino eventuali violazioni del Modello;
- le eventuali proposte di modifica/integrazione del Modello;
- una valutazione sull'efficacia del Modello.

L'Amministratore Unico ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, può convocare gli organi societari quando lo ritiene opportuno.

9.7. Flussi informativi e segnalazioni all'OdV

Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si riferiscono a:

- informazioni, dati, notizie, documenti che consentano all'OdV di poter svolgere la propria attività di controllo;
- segnalazioni in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Sono soggetti a tali obblighi tutti i Destinatari del Modello.

All'OdV dovrà essere trasmessa ogni informazione che risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del

Modello.
L'OdV stabilisce la tipologia di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere unitamente alla periodicità e modalità di dette comunicazioni.
In ogni caso, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere, tempestivamente, le informazioni ritenute utili:

- le criticità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati di cui al Decreto;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento alle violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi rilevanti ai fini dei Processi Sensibili, ovvero di impatto sul tema della sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;
- le modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- la documentazione relativa a tutti i rapporti tra le singole funzioni e i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, limitatamente alle Operazioni Sensibili;
- le decisioni dell'Amministratore Unico.

9.8. Whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017 n. 179 - "*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*" - ha introdotto prescrizioni per gli enti destinatari del D.Lgs. n. 231/2001. Il comma 2- bis prescrive: "*i Modelli di cui al comma 1 lettera a) prevedono, ai sensi del decreto attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione ed il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lettera e).*"
La Società per garantire l'efficacia del sistema di *whistleblowing* assicura

l'informazione del personale dipendente e dei soggetti che collaborano con **TWIGA SRL** che garantisce ai Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni interne di irregolarità o illeciti:

- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni, presunte o effettive, del Modello o del Codice Etico adottati dalla Società;
- informazioni sulle violazioni ex art. 2, comma I, lett b), D. Lgs. 24/2023.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione del segnalante.

I Destinatari hanno l'obbligo di relazionarsi con l'Organismo di Vigilanza per segnalare ipotesi di reato rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ipotesi di violazioni del Modello nonché qualsiasi condotta che viola principi di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico.

La società ha adottato una Policy Whistleblowing allo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni interne da chiunque inviate.

9.9. Segnalazioni

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a riscontrare i fatti riportati. La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.

Soggetto segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi che consentano l'identificazione del presunto autore del comportamento illecito. Il soggetto segnalato può essere persona fisica o giuridica.

Il segnalante potrà indicare:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda mantenerle

riservata;

- l'indicazione di altri soggetti che possono riferire circostanze utili sui fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione di prove che confermano la fondatezza dei fatti.

È vietato inoltrare segnalazioni diffamatorie o calunniose e segnalazioni che attengano gli aspetti della vita privata.

9.10. Canali di comunicazione

Il canale di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza è tramite l'indirizzo e-mail *odvfdm@twigaworld.com*.

9.11. Gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso.
La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate calunniosamente, per errore o in mala fede.

9.12. Raccolta e conservazione della documentazione

Tutta la documentazione dell'OdV viene conservata in un apposito data base informatico e/o cartaceo presso la sede della società.
I dati e le informazioni sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dello stesso.

10. Sistema disciplinare e sanzionatorio

Il Decreto prevede che sia predisposto un «*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*» sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti.
L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è indispensabile per garantire l'effettività del Modello.
L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie

di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.
Il sistema sanzionatorio e disciplinare imposto dal Modello viene applicato dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che le condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.
La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui fosse venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

11. Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti non conformi al Codice Etico ed alle procedure e protocolli richiamati nel Modello;
- comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello, comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche della Parte Speciale;
- violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV indicati nel precedente paragrafo 9.7;
- comportamenti che costituiscono violazione della Policy Whistelblowing di cui al precedente paragrafo 9;
- il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni chesi rivelano infondate.

11.1 Violazioni dei dipendenti

La violazione delle regole di condotta previste dal Modello dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinareai sensi del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL).
Qualsiasi tipo di violazione delle condotte contenute nel Modello autorizza l'OdV a richiedere all'Amministratore Delegato ovvero al titolare del potere disciplinare, se diverso, l'avvio del procedimento di contestazione e

l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate.
I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori, nel rispetto della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nonché del CCNL, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. richiamo inflitto verbalmente per le infrazioni lievi;
b. richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni;
c. multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
e. licenziamento disciplinare senza preavviso.

In ogni caso, il titolare del potere disciplinare terrà sempre informato l'OdV delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni.
In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:
a) incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o richiamo scritto, secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
b) fermo restando quanto disposto al successivo punto c), incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le prescrizioni previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento diattività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
c) per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
d) fermo restando quanto disposto al successivo punto e), incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dellostesso,

arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva dipericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;

e) incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che, nel violarele procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela dellasalute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni dello Modello stessoingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dallavoratore durante le attività di formazione e addestramento);

f) fermo restando quanto disposto al successivo punto g), incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare senza preavviso il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;

g) con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello ed afferenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso, il lavoratoreche adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto.

11.2 Violazioni dei dirigenti

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Presidente l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base dellagravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 11.1 e del comportamento tenuto *ex ante* (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e *post factum* (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della

violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei Lavoratori - fermo restando quanto disposto dal CCNL per i dirigenti vigente - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a) censura scritta;

b) sospensione disciplinare;

c) licenziamento per giustificato motivo;

d) licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV. In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori

coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

11.3 Violazioni dei membri dell'Organo Dirigente e dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società l'OdV informerà l'Amministratore Unico che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 11.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente e dell'OdV, previa decisione dell'Amministratore Unico da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove occorra, dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio: richiamo scritto e/o revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente o dell'OdV si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro incorre nella revoca dalla carica.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente ovvero un dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi 11.2 e 11.3.

11.4 Violazioni dei consulenti o collaboratori, fornitori.

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, dagli Agenti e dai Procacciatori d'affari potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico e accordi di collaborazione, agenzia, distribuzione, appalto, subappalto, somministrazione, prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale

comportamento derivino danni, anche di tipo reputazionale, alla Società.

11.5 Misure disciplinari *Whistleblowing*

In conformità a quanto previsto dall'art. 2-bis, comma 1, lett. d) del Decreto, le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano 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.

Il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede costituisce grave violazione disciplinare che sarà sanzionata. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata alla competente Direzione Territoriale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono dettate da ragioni totalmente estranee alla segnalazione stessa.

È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione.

La violazione di questi divieti comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari.

La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e/o deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda.

12. Formazione

La comunicazione e la formazione relativa Modello è affidata alle funzioni competenti che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantiscono, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la diffusione e la conoscenza effettiva dei Destinatari.

Ogni modifica e/o aggiornamento del Modello è comunicata ai Destinatari mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della funzione competente.

L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la

stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori e ad altre soggetti eventualmente individuati, sulla base dell'analisi e delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente.
La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la formazione.
I contenuti dell'attività di formazione ed informazione sono curati dall'OdV che si avvale del supporto di altre risorse interne o esterne alla Società; partecipare all'attività di formazione è obbligatorio e l'inosservanza di tale obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare oltre a costituire elemento di valutazione negativa della performance individuale.
Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene resa disponibile una copia del documento sul sito web della società.
Con riguardo al Personale neo-assunto è prevista un'attività informativa e di formazione basata su:

- una comunicazione informativa sul Modello Organizzativo e sul Codice Etico adottati dalla Società e pubblicati sull'intranet aziendale unitamente alla lettera di assunzione;
- l'erogazione di un corso *e-learning* sulle tematiche ex D.Lgs. 231/01: i Reati sanzionati, il Modello, l'Organismo di Vigilanza, le principali attività sensibili individuate al fine di prevenire i Reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, i flussi informativi che devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza;

La formazione del Personale dirigente, del Personale munito di poteri di rappresentanza e del Personale non dirigente impiegato nelle aree di rischio deve avvenire possibilmente sulla base di programmi di formazione in aula da erogarsi a seguito dell'implementazione e aggiornamento del Modello.
Per gli Amministratori ed i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista un'attività d'informazione dedicata sulle tematiche ex D.Lgs. 231/01, con particolare riferimento ai Reati sanzionati, ai rischi legati al *business* e alle pronunce giurisprudenziali intervenute.
La formazione del Personale non rientrante nelle categorie di cui ai precedenti paragrafi avviene mediante la periodica pubblicazione di documentazione informativa sulla intranet aziendale e sugli altri mezzi di comunicazione interna.
I Fornitori, Consulenti, Collaboratori e le Controparti in genere vengono

informati sulle regole di comportamento adottate dalla Società mediante la diffusione sul portale internet della società sia del Codice Etico, sia del Modello.

E' richiesto che i predetti soggetti rilascino una dichiarazione sottoscritta, sotto forma di specifica clausola contrattuale (**c.d. clausola di salvaguardia**) ove attestino la conoscenza del contenuto del Codice Etico e del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni, nonché a non tenere condotte che possano comportare il coinvolgimento della Società nei Reati "presupposto" previsti dal Decreto.