



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001
PARTE GENERALE**

Sommario

1. DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI2

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO11

3. TRASGO SRL.....27

4. WHISTLEBLOWING29

5. ALLEGATI.....30

Approvata da	TRASGO SRL
---------------------	------------



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

R	DATA	DESCRIZIONE
0	29.02.2024	Prima emissione

1. DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

1.1 La responsabilità amministrativa dell'ente: finalità del D. Lgs 231/2001.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 20 settembre 2000, n. 300", il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Finalità del D. Lgs 231/2001 è il coinvolgimento dell'ente attraverso l'imposizione di sanzioni in danno all'ente, nell'ipotesi in cui siano stati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, determinati reati previsti dalla norma in oggetto. Si precisa, altresì, che la responsabilità dell'ente non esclude la responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, né l'eventuale responsabilità civile, ma si aggiunge ad essa.

Con il D. Lgs 231/2001, il legislatore italiano ha inteso adeguarsi alle Convenzioni internazionali sottoscritte dallo Stato, e in particolare alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Vi sono poi state, in seguito, modifiche legislative al D. Lgs 231/01.

1.2 Enti interessati dal D. Lgs 231/2001.

Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs 231/2001, le disposizioni di cui al decreto legislativo stesso si applicano agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano invece allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

1.3 Reati commessi all'estero.

La responsabilità di cui al D. Lgs 231/2001 sussiste, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs 231/2001, anche in relazione ai reati commessi all'estero da enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

1.4 Responsabilità dell'ente: presupposti.

Dispone l'art. 5 del D. Lgs 231/2001 che l'ente è responsabile quando i reati, previsti dal medesimo decreto legislativo, siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso e siano commessi da:

- a) da soggetti in 'posizione apicale', ovvero sia che rivestano 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;

oppure

- b) da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

L'ente non risponde se i soggetti di cui sopra hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'art. 8 del D. Lgs 231/2001, inoltre, precisa che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nell'ipotesi in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

1.5 Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale: adozione del modello di organizzazione e di gestione e organismo di vigilanza.

Il D. Lgs 231/2001 prevede, all'art. 6, che se il reato venga commesso da persone in posizione apicale, l'ente possa andare esente da responsabilità, non subendo in tal modo le sanzioni previste del decreto legislativo medesimo, ove sussistano le seguenti condizioni:



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

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

Sussistendo le suddette condizioni, l'ente può quindi andare esente dalla responsabilità amministrativa.

Si prevede, inoltre, nel medesimo art. 6, che il modello di organizzazione e di gestione per la prevenzione dei reati debba assumere precise caratteristiche e precisamente detto modello debba:

- a) individuare le attività 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 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.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza, indicati nella lettera b) di cui sopra, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

1.6 Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza: osservanza degli obblighi di direzione o vigilanza – adozione del modello di organizzazione e di gestione.

Ove invece i reati previsti dal D. Lgs 231/2001 siano commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 del decreto legislativo dispone che l'ente sia responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In tal caso però la adozione, prima della commissione di un reato, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, esclude, ex lege, la inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Pertanto, l'adozione di tale modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce esimente dalla responsabilità per l'ente medesimo.

L'art. 7 del D. Lgs 231/2001 dispone, inoltre, che il modello, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, debba prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Si precisa che l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.7 Le tipologie di reati previsti dal D. Lgs 231/2001.

La responsabilità amministrativa degli enti può sorgere, sussistendone le condizioni di legge, in ipotesi di commissione dei reati previsti dal medesimo D. Lgs 231/2001 e precisamente in ipotesi di:



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- peculato, concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità e abuso d'ufficio (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.l);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater I);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- reati ambientali (art. 25-undecies).
- impiego di lavoratori irregolari (art. 25-duodecies).
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)
- reati tributari (art. 25 quinquedecies)
- contrabbando (art. 25 sexesdecies)
- reati transnazionali (l. 146/2006)
- delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico (art. 25 septiesdecies)



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- reati di turbata libertà degli incanti, di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, di trasferimento fraudolento di valori.

Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs 231/2001, si applicano, come disposto dall'art. 26, anche in ipotesi di delitto tentato, ma in misura ridotta da un terzo alla metà.

1.8 Sanzioni amministrative previste dal D. Lgs 231/2001.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

1.9 La sanzione pecuniaria.

Dispone l'art. 10 del D. Lgs 231/2001 che la sanzione pecuniaria si applica sempre. Essa viene determinata 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 (lire cinquecentomila) ad un massimo di euro 1.549 (lire tre milioni). Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Ai sensi dell'art. 11 de D. Lgs 231/2001, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Si prevede altresì che l'importo della quota venga fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione. Anche nei casi, previsti dall'art. 12 del D. Lgs. in cui la sanzione pecuniaria è applicata in misura ridotta, l'importo della quota è sempre di euro 103 (lire duecentomila).

Ex art. 12 D. Lgs 231/2001, le sanzioni pecuniarie sono ridotte della metà e non possono comunque essere superiore ad euro 103.291 (lire duecento milioni) se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329 (lire venti milioni).

Ai sensi dell'art. 27 D. Lgs 231/2001, l'ente risponde con il suo patrimonio o con il fondo comune dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. I crediti dello Stato derivanti dagli illeciti amministrativi dell'ente hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. La sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria.

1.10 Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive, ex art. 9, comma 2, D. Lgs 231/2001, sono:

- a) l'interdizione dell'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 13 D. lgs 231/2001, le sanzioni interdittive si applicano per i reati per cui sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione se, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata da tre mesi e a due anni e non si applicano nei casi, di riduzione della sanzione pecuniaria, previsti dall'art. 12, comma 1, D. Lgs 231/2001.

Ex art. 14 D. Lgs 231/2001, le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

criteri indicati previsti dall'art. 11 del D. Lgs 231/2001, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. Le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Il D. Lgs 231/2001, all'art. 15, stabilisce che, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva determinante l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, e ciò quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il giudice indica i compiti e i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene però confiscato.

Inoltre, la prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Il medesimo D. Lgs 231/2001 dispone, all'art. 16, l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, ai sensi dell'art. 17, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere disposte, ai sensi dell'art. 45 D. Lgs 231/2001, anche in via cautelare sussistendone i presupposti ivi previsti.

In forza del disposto dell'art. 23 D. Lgs 231/2001 costituisce reato l'inosservanza delle sanzioni interdittive cui segue altresì la sanzione amministrativa ulteriore ivi prevista.

1.11 La confisca.

Come disposto dall'art. 19 D. Lgs 231/2001, con la sentenza di condanna viene sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Se non è possibile la confisca del prezzo o del profitto del reato, può essere operata la confisca per equivalente, di somme di denaro o di altra utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

1.12 La pubblicazione della sentenza di condanna.

Ai sensi dell'art. 18 D. Lgs 231/2001, può essere disposta, una sola volta, per estratto o per intero, la pubblicazione della sentenza di condanna dell'ente, su uno o più giornali, indicati dal giudice e/o mediante affissione nel comune dove l'ente ha sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a spese dell'ente e a cura della cancelleria del giudice.

1.13 Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative.

Il D. Lgs 231/2001 disciplina, negli artt. 34 e ss., la modalità di accertamento e di applicazione delle sanzioni previste dal medesimo decreto legislativo, mediante un sostanziale richiamo, e fatto salvo quanto ivi disposto, al codice di procedura penale.

1.14 Reiterazione, pluralità di illeciti e prescrizione.

Il D. Lgs 231/2001 prevede, agli artt. 20, 21 e 22, disposizioni particolari in materia di reiterazione, pluralità di illeciti e prescrizione.

1.15 Vicende modificative dell'ente.

Il D. Lgs 231/2001 si applica, nei modi previsti dallo stesso decreto legislativo, dagli artt. 28 e ss., anche in ipotesi di trasformazione, fusione, scissione dell'ente e di cessione di azienda.

Si allega al presente modello il testo del D. Lgs 231/2001 che viene quivi richiamato e che costituisce parte integrante dello stesso.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Finalità del modello.

Nell'ambito di un sistema di controllo preventivo già esistente in TRASGO SRL – di seguito anche la Società - e nel perseguimento, già in essere in TRASGO SRL, dei valori di efficienza, correttezza e lealtà nella conduzione di tutta l'attività aziendale, TRASGO SRL ha svolto tutto quanto necessario per adeguarsi completamente a quanto disposto dal D. Lgs 231/2001.

Il presente modello intende:

- prevenire efficacemente gli illeciti previsti dal D. Lgs 231/2001, mediante l'adozione di specifici protocolli diretti a formare ed attuare la volontà dell'ente in relazione ai reati da prevenire e mediante altresì la predisposizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei medesimi reati;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- predisporre e disciplinare una adeguata ed efficiente vigilanza sull'adozione, sul funzionamento e sull'aggiornamento dello stesso modello, mediante l'istituzione e la regolamentazione di un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di controllo e di iniziativa;
- predisporre e disciplinare obblighi di informazione verso il suddetto organismo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- rispettare tutte le prescrizioni previste dal medesimo decreto legislativo 231/2001 del Codice Etico, facente parte del presente Modello 231.

Il modello si propone le seguenti finalità:

- determinare la consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di TRASGO SRL che la commissione di illeciti previsti dal D. Lgs 231/2001 è passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da TRASGO SRL, atteso che le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali TRASGO SRL si attiene;
- consentire a TRASGO SRL, mediante un'azione di monitoraggio sulle aree di attività potenzialmente a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente modello è stato adottato nella convinzione che la sua adozione, al di là delle prescrizioni di legge, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei destinatari (intesi come di seguito) dello stesso, affinché assumano comportamenti corretti, leali ed efficienti nello svolgimento della propria attività nell'ambito dell'azienda.

2.2 Caratteristiche del modello.

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo è costituito da un sistema strutturato ed organico di procedure di organizzazione e di gestione e di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche e principalmente in via preventiva.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

Esso è tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni. Il modello tiene conto delle Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborate da Confindustria ed approvate il 7 marzo 2002 e successive modifiche, e altresì delle specifiche iniziative già in essere all'interno di TRASGO SRL finalizzate al controllo preventivo e al perseguimento dei valori di efficienza, correttezza e lealtà nella conduzione di tutta l'attività aziendale.

I criteri cui il presente modello si ispira sono i seguenti:

- consentire lo sviluppo di attività di impresa in modo corretto, leale, nel rispetto della legge e conforme agli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione;
- garantire un adeguato livello di separazione di funzioni, nonché l'assenza dell'identità soggettiva tra le attività operative e quelle di autorizzazione e controllo, al fine di impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- assicurare l'attribuzione di poteri e ruoli in modo coerente con la professionalità specifica dei soggetti e con le responsabilità organizzative e gestionali;
- garantire che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto della normativa vigente e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata e accuratamente registrata;
- prevedere procedure fondate sui principi di coerenza, logicità e congruità delle operazioni e dell'attività;
- garantire la documentabilità e tracciabilità delle attività di monitoraggio e controllo effettuato sulle procedure operative e sulle operazioni amministrativo-contabili;
- garantire che i dati e informazioni rilevanti siano trattate nel rispetto della normativa sulla privacy e della riservatezza;
- garantire la diffusione del presente modello e del Codice etico ai destinatari;
- garantire la formazione e l'aggiornamento continuo dei destinatari, con iniziative articolate in considerazione della tipologia dei destinatari medesimi.

Le procedure previste dal presente modello si integrano con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, i regolamenti, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali in essere nell'ambito di TRASGO SRL, che non sono stati modificati dal modello medesimo.

Il modello si compone di una parte generale e di parti speciali. La parte generale contiene i principi fondamentali del modello applicabili a TRASGO SRL.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

Le parti speciali identificano le aree di attività potenzialmente a rischio dei reati di cui al D. Lgs 231/2001 e contengono principi di condotta, modalità di gestione e attività di controllo, applicate in relazione a ogni attività potenzialmente a rischio, allo scopo di riduzione il rischio di commissione di reato.

Il Codice Etico – di cui si veda infra – costituisce parte integrante del presente modello e viene allegato a quest'ultimo.

2.3 Destinatari del modello.

Le disposizioni del presente modello e di tutti i suoi allegati si applicano a:

- amministratori e membri degli organi sociali di TRASGO SRL;
- lavoratori dipendenti di TRASGO SRL;
- dirigenti di TRASGO SRL;
- agenti, collaboratori, fornitori, partners commerciali e comunque soggetti aventi relazioni d'affari con TRASGO SRL.

Le disposizioni del presente modello e dei suoi allegati sono obbligatorie e vincolante ed eventuali infrazioni alle medesime devono essere comunicate come specificato in seguito e sono soggette alle sanzioni come parimenti esposto in seguito.

2.4 Metodologia di elaborazione del modello.

Il presente modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di TRASGO SRL. TRASGO SRL ha provveduto ad effettuare una precisa e capillare attività di analisi del rischio, condotta sulle singole aree in cui è strutturata la Società, tenendo presenti le differenti "famiglie" di reati e verificando in che modo, in concreto, potrebbero mettersi in atti le condotte di cui ai reati presupposto del D. Lgs 231/01 sulle diverse aree e sui soggetti apicali, quali i dirigenti e i membri del Consiglio di Amministrazione.

In particolare la Società ha provveduto a:

- individuare le aree di attività nelle quali potrebbero, in astratto, compiersi i reati di cui al D. Lgs 231/2001 o crearsi situazione di fatto potenzialmente idonee ad agevolare la commissione dei reati medesimi;
- procedere alla analisi dei rischi potenziali in tal senso;
- valutare l'esistente sistema aziendale di organizzazione e gestione e di controlli preventivi;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- procedere, ove necessario, all'adeguamento del sistema aziendale e/o alla sua integrazione, al fine di prevenire e comunque contrastare efficacemente il compimento dei reati di cui al D. Lgs 231/2001.

E' stato così elaborato e definito il presente modello. Il modello continuerà ad essere costantemente adeguato in relazione all'eventuale modificarsi della normativa vigente, all'eventuale verificarsi di violazioni dello stesso, agli eventuali mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale e in considerazione delle indicazioni provenienti dall'Organismo di vigilanza.

Il potere di integrarlo e/o di modificarlo spetta al Consiglio di Amministrazione di TRASGO SRL. Al fine della completa attuazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente modello, nel pieno rispetto e in coerenza con questi ultimi, TRASGO SRL potrà predisporre procedure, che vanno ad aggiungersi a quelle richiamate dal modello stesso. Anche tali procedure sono rese disponibili destinatari.

I processi di analisi, di elaborazione e di aggiornamento sono raccolti in documenti conservati presso TRASGO SRL.

2.5 Il Codice Etico.

Il Codice Etico di TRASGO SRL, come detto, è parte essenziale ed integrante del modello e intende definire con chiarezza i valori che TRASGO SRL riconosce, accetta e condivide, nella convinzione che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l'impresa.

Il Codice etico stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato di TRASGO SRL, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e in esso sono espressi i principi etici fondamentali - quali, ad esempio, lealtà, correttezza, responsabilità - che sono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento dell'attività di TRASGO SRL e altresì della collaborazione con TRASGO SRL ad ogni livello e devono permeare ogni processo del lavoro quotidiano.

Al Codice Etico devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

I principi in esso contenuti sono altresì un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del presente modello.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

Il Codice Etico ha efficacia cogente per i destinatari del presente Modello 231 e si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con TRASGO SRL, compresi amministratori e sindaci dove presenti.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico è sanzionata come segue in considerazione della tipologia dei destinatari del presente modello.

Il Codice Etico è stato consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti, agli agenti, ai collaboratori, ai fornitori, ai partners commerciale e comunque a tutti coloro che hanno relazioni d'affari con TRASGO SRL. I contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, aventi ad oggetto relazioni d'affari con TRASGO SRL sono stati riveduti in modo da prevedere l'esplicito obbligo di osservanza del Codice etico di TRASGO SRL.

2.6 Aree potenzialmente a rischio e reati rilevanti per TRASGO SRL ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs 231/2001, secondo la metodologia di elaborazione del modello sopra descritta, TRASGO SRL ha identificato quali reati rilevanti per TRASGO SRL i seguenti reati:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Delitti informatici, trattamento illecito dei dati
- Delitti di criminalità organizzata
- Reati societari
- Reati contro l'industria ed il commercio
- Reati contro la personalità individuale
- Omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime
- Reati ambientali
- Diritti in materia di violazione di diritti d'autore
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Ricettazione, riciclaggio ed autoriciclaggio
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Reati tributari
- Contrabbando
- Reati in materia di pagamento con strumenti diversi dai contanti
- Reati contro il patrimonio culturale e paesaggistico



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- Reati di turbata libertà degli incanti, di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, di trasferimento fraudolento di valori.

Nella parte speciale, per ciascun reato rilevante, sono indicate le singole aree potenzialmente a rischio di commissione di tali reati e le relative funzioni, sono esposti i principi di comportamento generali e i presidi specifici con le procedure e le attività di controllo per prevenire e contrastare la commissione dei reati medesimi.

In considerazione dell'attività svolta da TRASGO SRL e dell'analisi svolta, secondo la metodologia sopra descritta, sono apparsi remoti i seguenti reati:

- Reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
- Reati di falsità nummaria
- Reati di adescamento di minorenni
- Reati di abusi di mercato
- Reati di mutilazione organi genitali femminili
- Delitti transazionali
- Reati di razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati.

L'analisi, condotta secondo la metodologia descritta nel presente modello, è stata compiuta analizzando la documentazione aziendale interna rilevante e compiendo plurimi incontri e colloqui con responsabili e dipendenti di TRASGO SRL.

2.7 Sistema sanzionatorio.

Il presente modello e tutti gli allegati al modello medesimo (compreso il Codice etico) sono obbligatori e cogenti per tutti i destinatari.

Scopo del sistema sanzionatorio è comminare sanzioni per la violazione delle disposizioni del modello e dei suoi allegati. Finalità di tale sistema è quindi rendere effettiva ed efficace l'attuazione del modello medesimo e dei suoi allegati, assumendo sia funzione preventiva, agendo da deterrente alla commissione di violazioni, sia funzione repressiva nei confronti di violazioni compiute.

E' ferma volontà di TRASGO SRL perseguire qualsiasi violazione del presente modello, del Codice Etico e degli allegati al modello stesso.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

Si precisa espressamente che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: obiettivo delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del presente modello e del Codice etico. Le violazioni al Modello 231, del Codice Etico e degli allegati al modello stesso ledono invero il rapporto di fiducia instaurato con TRASGO SRL e determinano l'applicazione delle sanzioni quivi previste, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale e/o civile, dall'eventuale esito di quest'ultimo procedimento e dalla valutazione effettuata dall'Autorità giudiziaria.

L'applicazione delle sanzioni deve essere proporzionale alla violazione commessa e viene valutata tenendo conto della gravità della violazione, della tipologia di rapporto con TRASGO SRL (ad esempio, rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, dirigenziale, di fornitura, ecc.), intenzionalità della violazione o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, comportamento complessivo del soggetto, eventuale recidiva e comunque di tutti gli elementi rilevanti nella fattispecie concreta.

Le sanzioni disciplinare potranno essere applicate nelle seguenti violazioni, indicate in via esemplificativa e non tassativa:

- mancato rispetto del presente modello, del Codice etico e delle procedure aziendali a cui il modello fa riferimento;
- mancato rispetto delle procedure aziendali riguardanti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi alle procedure aziendali riferibili al presente modello, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali riferibili al presente modello ovvero impedendo ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del presente modello, del Codice etico e di tutti gli allegati al presente modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico in relazione a eventuali violazioni del presente modello poste in essere dai destinatari del modello medesimo;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno ed esterno operante nelle potenziali aree a rischio così come individuate dalle parti speciali del presente modello
 - mancato rispetto del divieto di compiere atto di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - mancato rispetto del divieto di violare le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o con colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- Le sanzioni sono diverse in relazione alla tipologia dei destinatari.

In particolare:

a) per quanto riguarda gli amministratori: TRASGO SRL valuta con rigore le infrazioni al presente modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice di TRASGO SRL e ne manifestano l'immagine all'interno della società e all'esterno della medesima. Invero, la formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori espressi nel Codice etico presuppone che tali valori siano acquisiti e rispettati primariamente da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che in qualsiasi modo operano per TRASGO SRL. A seconda della gravità dell'infrazione, il Consiglio di Amministrazione adotta le misure ritenute più idonee nell'ambito della vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito al soggetto. In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

b) per quanto riguarda i lavoratori dipendenti: l'inosservanza delle disposizioni del presente modello, del Codice etico e degli allegati al modello stesso importa l'applicazione di sanzioni disciplinari, a carico dei destinatari, le quali sanzioni verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili. Qualora venga accertata una o più delle violazioni sopra indicate, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- licenziamento.

c) per quanto riguarda i dirigenti: vale quanto descritto in relazione ai lavoratori dipendenti con riferimento specifico al Ccnl dirigenti applicabile.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

d) per quanto riguarda collaboratori, fornitori e/o soggetti aventi relazioni d'affari con TRASGO SRL, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle disposizioni del presente modello, dei suoi allegati e del Codice etico e delle procedure aziendali riferibili al modello stesso potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti da TRASGO SRL.

e) per quanto riguarda i membri dell'Organo di Vigilanza e Controllo, nel caso in cui il rapporto con TRASGO SRL sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui ai punti b) o c) che precedono, nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto previsto al punto d) che precede.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione e, se del caso, aggiornamento e modifica.

2.8 L'Organismo di vigilanza e controllo – detto anche O.d.V.

Il D. Lgs 231/2001, nel prevedere l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione degli illeciti considerati da tale normativa, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato di un autonomo potere di controllo – in modo da vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente modello - sia di un autonomo potere di iniziativa - al fine del costante aggiornamento dello stesso.

Detto organismo deve assumere, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del presente modello, le seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza, che sono fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; deve invero operare con carattere di essere garantita l'autonomia del medesimo organo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente);

- professionalità, ovvero possedere competenze specifiche necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa dell'ente;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- continuità di azione, ovvero si dedicherà costantemente, mediante l'esercizio dei poteri che gli spettano, alla vigilanza del rispetto del presente modello, monitorare lo stesso e assicurarne il costante aggiornamento.

Nomina, composizione, durata e revoca.

L'O.d.V. è un organo formato da tre componenti, di cui due esterni all'azienda, nominati dal Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'O.d.V. devono possedere requisiti di onorabilità – analoghi a quelli dei soci di TRASGO SRL - e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e devono operare con carattere di essere esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio. La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi sono verificati dal Consiglio di Amministrazione di TRASGO SRL sia preventivamente alla nomina sia periodicamente durante tutto il periodo in cui i componenti dell'O.d.V. medesimo resteranno in carica.

Costituisce causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti l'O.d.V. la sentenza di condanna o di patteggiamento non irrevocabile, con particolare riferimento a illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001.

L'O.d.V. dura in carica fino al termine del mandato dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui sopra, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.

L'eventuale revoca dei componenti dell'O.d.V. è di competenza del Consiglio di Amministrazione di TRASGO SRL.

In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione di TRASGO SRL provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.

L'O.d.V. decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione di TRASGO SRL provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

L'O.d.V. riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Compiti e funzioni.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'O.d.V. dispone di adeguate risorse finanziarie sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'O.d.V. stesso.

Nell'espletamento dei propri compiti, O.d.V. può giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – della collaborazione di tutte le strutture di TRASGO SRL e anche di consulenti esterni. In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'O.d.V. può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di darne immediata informazione al DCA.

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. Il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a verificare che l'O.d.V. svolga i compiti che gli sono stati affidati, in quanto sul Consiglio di Amministrazione grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del presente modello organizzativo. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di delegare i suoi compiti ad uno o più dei suoi membri.

I componenti dell'O.d.V., nonché i soggetti dei quali esso, si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'O.d.V. ha i seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del presente modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei destinatari, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, anche in considerazione delle violazioni eventualmente verificatesi;
- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del presente modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza e funzionalità del presente modello;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del presente modello ove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del presente modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- acquisire dai destinatari del presente modello la documentazione e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel presente modello e nelle procedure ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel presente modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- svolgere una periodica attività di reporting nei confronti degli organi sociali;
- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al presente modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica;
- procedere in qualsiasi momento ogni attività di verifica, ispezione e controllo ritenuta opportuna, finalizzata alla verifica dell'applicazione e/o dell'adeguatezza del presente modello;
- evidenziare alle funzioni aziendali competenti e al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di procedere a modifica e/o integrazione e/o adeguamento del presente modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili nonché le opportune eventuali azioni correttive;
- evidenziare alle funzioni aziendali competenti e al Consiglio di Amministrazione ogni violazione riscontrata e altresì il pericolo di eventuale violazione al presente modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenziando le opportune eventuali azioni correttive;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- verificare che le eventuali azioni correttive proposte siano adeguatamente intraprese dalle funzioni aziendali competenti e/o al Consiglio di Amministrazione;
- dare i chiarimenti e/o i suggerimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative e/o quesiti sul presente modello e sulle procedure aziendali ad esso riferite.

Funzionamento dell'O.d.V.

L'O.d.V. si riunisce con cadenza periodica e comunque ogni volta che uno dei componenti ne ravvisi la necessità.

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti.

Le riunioni dell'O.d.V. sono validamente costituite con la presenza dei suoi componenti. L'O.d.V. assume validamente le proprie decisioni.

Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'O.d.V. potranno essere disciplinati in un apposito regolamento.

Obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.

L'O.d.V. è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili al fine di consentire allo stesso lo svolgimento dei propri compiti e funzioni.

I destinatari del presente modello sono quindi tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'O.d.V. con riferimento ad ogni violazione o sospetto di violazione del modello medesimo, del Codice etico, di tutte le procedure aziendali riferibili al modello e di tutti gli allegati al modello stesso nonché in ordine alla loro idoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, in via esemplificativa e non esaustiva, i destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'O.d.V. le informazioni relative a:

- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da qualsiasi Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o l'esistenza di un procedimento penale anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o da dipendenti nei confronti dei quali la Autorità giudiziaria procede per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente modello con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le informazioni eventualmente specificate nelle parti speciali che seguono.

All'O.d.V. devono altresì essere comunicate le seguenti informazioni, parimenti indicate in via esemplificativa e non esaustiva:

- notizie relative a cambiamenti organizzativi (es. organigrammi, procedure);
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- operazioni significative o atipiche relative alle aree di rischio individuate nella parte speciale;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- copia dei verbali delle riunioni dei soci;
- copia delle comunicazioni all'Autorità di vigilanza (es.: Autorità per le garanzie nelle comunicazioni; Autorità garante per la concorrenza e del mercato; Autorità Garante per la protezione dei dati personali; CONSOB; ecc. ecc.).

Viene lasciata la facoltà all'O.d.V. di integrare quanto sopra e comunque di richiedere ogni altra informazione che riterrà necessaria.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta (anche tramite e-mail all'indirizzo: odv@trasgo.com)

Chi volesse conservare l'anonimato potrà indirizzare le proprie segnalazioni, a mezzo posta, alla sede di TRASGO SRL, in San Pietro Mosezzo, alla via Varallo 28, Frazione Nibbia.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

L'O.d.V. garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine, può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Ogni informazione, segnalazione, report, previsti nel presente modello sono conservati dall'O.d.V. in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, oltre che ai componenti dell'O.d.V.

2.9 Comunicazione e formazione.

Allo scopo di dare efficace attuazione al presente modello, TRASGO SRL ha definito ed attuato uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato ad assicurare la più ampia divulgazione ai destinatari del modello medesimo, delle procedure aziendali ad esso riferibili, del Codice etico e degli allegati al modello.

Detto piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'O.d.V..

Con riferimento attiene alla comunicazione, il presente modello è consegnato, unitamente alle procedure ad esso riferibili, al Codice etico, agli allegati al medesimo modello, ai destinatari, i quali devono sottoscrivere apposita dichiarazione di presa visione degli stessi. Il modello, le procedure ad esso riferibili, il Codice etico, gli allegati al medesimo modello, sono pubblicati nel sito internet di TRASGO SRL e altresì sul sistema intranet aziendale. Con riferimento alla formazione, TRASGO SRL ha previsto una specifica attività di formazione riguardante le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e specificatamente i principi contenuti nel presente modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nel Codice etico e negli allegati al medesimo modello.

Tale attività di formazione è ideata e realizzata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano.

Essa si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula e/o eventualmente nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità e-learning – presente nella



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

intranet aziendale - periodicamente aggiornato e in incontri mirati al fine di illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività ritenute a rischio.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

Inoltre, specifiche iniziative di comunicazione e di formazione sono svolte con riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Sui temi della prevenzione e protezione dai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro la Società organizza periodicamente, nel rispetto delle leggi vigenti in materia, corsi di formazione obbligatori, diversi a seconda dei fruitori (es. Responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione, incaricati per la gestione delle emergenze, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, etc.) nonché ulteriori iniziative di formazione rivolte a lavoratori che svolgono specifiche mansioni in virtù della particolare attività lavorativa esercitata.

3. TRASGO SRL

TRASGO SRL è società a responsabilità limitata, costituita il 15/12/1996 è iscritta al registro delle imprese dal 19/2/1996.

Ha sede in San Pietro Mosezzo, Via Varallo n. 28, frazione Nibbia, e P. Iva 01185060033. Suddivisa in sedi secondarie o unità locali e in unità operative presso soggetti terzi.

TRASGO SRL opera nel settore della logistica integrata, fornendo servizi di trasporto, deposito, movimentazione merce, operatività doganale, allestimenti fieristici e gestione diretta di magazzini presso clienti, con proprio personale e attrezzature.

Core business, nell'ambito dell'ampio oggetto soggetto, sono le seguenti attività:

- Trasporto per conto terzi di merci varie carico completo e collettame
- Deposito e movimentazione di merci varie per conto di terzi
- Servizio di logistica integrata e globale
- Deposito doganale privato tipo C



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

- Deposito Iva.

Le quote sociali sono di proprietà della COSCOS Srl con diritto di pegno della BPER BANCA SPA.

Il sistema amministrativo è organizzato in un Consiglio di Amministrazione di numero 6 membri: il Presidente del Consiglio di amministrazione l'Amministratore Delegato, 4 consiglieri di cui 2 preposti.

Il Presidente è stato nominato con atto del 05/2/2024 e durata in carica fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2026 ed è altresì un Amministratore Delegato nominato il 05.02.2024 e durata in carica fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2026, con i rispettivi poteri di cui in Statuto societario.

Uno dei due consigliere preposti ricopre la funzione di datore di lavoro, ai sensi della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, e altresì Gestore Seveso, ai sensi della normativa vigente.

Al legale rappresentante e all'Amministratore Delegato spetta la rappresentanza dell'impresa. Il presidente del Consiglio di amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno potere di spesa entro il limite massimo del Budget approvato annualmente dal Consiglio di amministrazione della società. Il Consiglio di amministrazione ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Il controllo contabile e finanziario è demandato ad un revisore unico.

La società è organizzata al suo interno secondo l'organigramma esistente in azienda. Tale organigramma risulta approvato.

La Società è certificata Uni EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018 su gran parte delle proprie sedi.

TRASGO SRL ha adottato apposito DVR per le proprie sedi e dove ci sono interferenze è stato adottato il DUVRI.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

4. WHISTLEBLOWING

TRASGO SRL ha adottato la procedura sul Whistleblowing prevista dal D. Lgs 10 marzo 2023, n. 24, che è allegata al presente Modello 231 e fa parte del Modello stesso, conformemente al disposto di tale atto normativa e del D. Lgs 231/01.

Sono previsti canali di comunicazione, i quali consentono di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs 231/01 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Invero, sono previsti canali di informazione diretta all'Organismo di vigilanza. Esistono canali alternativi, informatici e cartacei.

E' specificamente vietato compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Le misure disciplinari e sanzionatorie previste dal presente modello sono applicabili anche 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.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE

5. ALLEGATI

Fanno parte del presente Modello 231:

- Il sistema disciplinare
- Il Codice Etico
- La procedura whistleblowing di cui al D. Lgs 24/23.

Costituiscono parte del presente Modello 231 anche la PARTE SPECIALE costituita dai seguenti allegati:

- 231 parte speciale reati PA
- 231 parte speciale reati informatici
- 231 parte speciale delitti di criminalità organizzata
- 231 parte speciale reati societari
- 231 parte speciale delitti contro l'industria e il commercio
- 231 parte speciale delitti personalità
- 231 parte speciale sicurezza lavoro
- 231 parte speciale ricettazione
- 231 parte speciale diritto autore
- 231 parte speciale induzione a rendere dichiarazioni mendaci
- 231 parte speciale reati ambientali
- 231 parte speciale contrabbando
- 231 parte speciale reati tributari
- 231 parte speciale reati in materia di pagamento con strumenti diversi dai contanti
- 231 parte speciali delitti contro la tutela dei beni culturali e paesaggistici
- 231 reati di turbativa d'asta
- 231 parte speciale reati remoti.