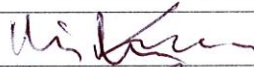




MODELLO DI GESTIONE,
ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001

della società TARONI S.p.a.

Revisioni:

DATA	MOTIVO	FIRMA DEL L.R.P.T.
<u>27.05.2022</u>	<i>Adozione MOG</i>	
<u>27.04.2023</u>	<i>Revisione</i>	
<u>07.12.2023</u>	<i>Revisione</i>	

SOMMARIO:

Parte Generale:

1. Presentazione
2. Definizioni
3. Organigramma funzionale
4. Il d.lgs. 231/2001: principi generali
5. Il MOG di Taroni S.p.a., in generale
 - 5.1. Sistema disciplinare
6. L'Organismo di Vigilanza (ODV): statuto

Parte Speciale:

7. Prescrizioni e protocolli di Taroni S.p.a.
 - 7.1 Processo di approvvigionamento
 - 7.2 Processo commerciale
 - 7.3 Processo finanziario
 - 7.4 Processo amministrativo (registrazione, redazione e controllo dei documenti contabili ed extracontabili)
 - 7.5 Processo di gestione dei sistemi informativi
 - 7.6 Processo di gestione delle risorse umane
 - 7.7 Processo di gestione per la sicurezza
 - 7.8 Processo di gestione per l'ambiente
 - 7.9 Processo di gestione fiscale e tributaria
 - 7.10 Processo di gestione della proprietà intellettuale

Allegati:

- A) Codice Etico
- B) Procedura di Whistleblowing
- C) Catalogo reati presupposto
- D) Gap Analysis e Risk Assessment

Parte Generale

1. PRESENTAZIONE

Taroni S.p.a., costituita in data 18.06.1987, con capitale sociale di € 1.300.000,00 interamente versato, codice fiscale e n.iscr. al Registro delle Imprese 01694340132, Partita IVA 02490500135, ha sede legale ed operativa in 22070 Grandate (CO), Via Riccardo Mantero n. 20, ove si occupa di produzione e commercio all'ingrosso, commercio elettronico di filati e tessuti di seta e altre fibre tessili, nonché di design moda per prodotti tessili, campionature di tessuti per abbigliamento ed arredamento di moda.

Il capitale sociale è suddiviso in azioni ordinarie del valore nominale di €. 10,00.=. ciascuna.

La gestione societaria è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, composto da un minimo di 2 amministratori ad un massimo di 7. Allo stato in cui si scrive (corrispondente alla data di adozione del MOG da parte della Società) vi è un Presidente del Consiglio di Amministrazione ed un Consigliere Delegato, oltre ad un Procuratore Speciale.

La Società è dotata dell'organo di controllo, il Collegio Sindacale, composto da cinque membri di cui tre effettivi e due supplenti. Il Collegio Sindacale svolge le funzioni di cui all'art. 2403 c.c.

L'impresa aderisce all'associazione Confindustria (precisamente a Confindustria Como) e, proprio ai fini del presente Modello, si adegua alle linee guida della stessa Confindustria (aggiornate al giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

La Storia.

Fondata nel 1880, nel cuore di Como, Taroni è stata la fonte principale di tessuti *couture* di seta. I rapporti consolidati con le principali case di moda sono una conferma della dedizione della Società alla qualità ed al *customer service*, offrendo una vasta gamma di colori tra cui poter scegliere o creare qualcosa di completamente originale e unico.

Taroni, una delle più antiche tessiture di Como, nel tempo è diventata un'azienda famosa in tutto il mondo quale sinonimo di lusso, eleganza e qualità delle sue stoffe.

L'azienda è nata per merito di Amedeo Taroni, un geniale tessitore ed artista, che ha lasciato traccia della sua creatività nei libri di un prezioso archivio, gelosamente conservato e consultato ancora oggi dai suoi eredi come fonte di ispirazione.

Nel 1999 l'erede Giampaolo Porlezza cede l'attività a Michele Canepa che ha rilevato la Società preservandone nome e tradizione.

La lunga esperienza di Michele Canepa deriva dall'aver iniziato a lavorare nell'azienda tessile del padre, dove ha avuto il privilegio di imparare la complessità tecnica dei tessuti da grandi maestri, continuando una tradizione di tessitura di famiglia di oltre due secoli.

Il figlio Maximilian Canepa, CEO e Direttore Creativo della società, è ora dedicato a portare Taroni S.p.a. al passo con il mondo moderno, pur mantenendo le sue lunghe tradizioni.

La Società ha così scelto di mantenere tutta la propria produzione in Italia.

La cultura industriale di Taroni S.p.a. è centrata sull'affinamento e l'innovazione dei processi industriali per soddisfare le richieste di qualità e creatività dei clienti e dei consumatori. La sfida su cui è costantemente impegnata consiste nell'integrazione dei valori della sostenibilità nella visione di Taroni S.p.a. e nei processi di produzione.

Taroni S.p.a. è all'avanguardia nella ricerca di soluzioni che riducono l'impatto ambientale per offrire ai clienti e ai consumatori i migliori standard ambientali, sociali e di trasparenza.

Per questo la Società decideva di impegnarsi nella eliminazione di tutte le sostanze pericolose, secondo gli standard più rigorosi, quelli definiti dalla Campagna Detox di Greenpeace, assumendo pubblicamente -il 15 marzo 2016- l'impegno DETOX e la responsabilità morale con i clienti e i consumatori, di rispettarlo.

I valori in cui la Società crede e la sua sensibilità alle tematiche ambientali l'hanno infatti portata da tempo ad affrontare il tema del rischio delle sostanze chimiche tossiche e nocive in maniera sistemica, integrando nei cicli di produzione attività e controlli finalizzati ad eliminarne gradualmente la presenza, con l'obiettivo di proteggere l'uomo e l'ambiente.

Affrontare questo rischio in maniera sistemica e seguire questo percorso, significa infatti anche contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 2030 adottati dalle Nazioni Unite (SDGs). Con questi obiettivi, dal 2020 Taroni S.p.a. ha costruito un percorso di adozione del Protocollo Chemical Management 4Sustainability, che implementa con un metodo strutturato la MRSL ZDHC e ne misura periodicamente il livello di implementazione.

Nell'ottica di miglioramento continuo, dal 2022 la Società implementa un progetto di analisi LCA dei principali articoli caratteristici della sua produzione. Il Life Cycle Assessment (LCA) è lo studio dell'impatto ambientale di un prodotto attraverso l'analisi di tutto il suo Ciclo di Vita: dalle materie prime al trasporto, dalla realizzazione del prodotto al packaging. Uno studio di questo tipo permette quindi di valutare l'impronta totale (footprint) di un prodotto su diversi aspetti ambientali (come aria, acqua, consumo di materie prime, Climate Change, etc.).

Inoltre, Taroni S.p.a. è anche autorizzata a produrre articoli certificati GOTS (Global Organic Textile Standard) il quale è riconosciuto come lo standard più importante per la produzione sostenibile di prodotti tessili realizzati con fibre naturali da agricoltura biologica; OCS (Organic Content Standard) è promosso a livello internazionale e prevede il rilascio di una dichiarazione ambientale da parte di un ente terzo che verifica che il prodotto finale contenga la quantità esatta di un determinato materiale da agricoltura biologica; GRS (Global Recycle Standard) è la certificazione che garantisce l'origine riciclata del materiale utilizzato e il minor impatto ambientale possibile lungo tutta la filiera produttiva, con l'obiettivo di favorire la riduzione del consumo di risorse; ed infine FSC (Forest Stewardship Council) conferma che la foresta, da cui proviene la materia prima degli articoli in viscosa, venga gestita in modo da preservare la diversità biologica e apportarne benefici alle persone ed ai lavoratori locali.

Premesso quanto sopra Taroni S.p.a. ha altresì adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati in ossequio al Dlgs. n. 231 dell'08 giugno 2001 e ss. mod. (nonché alle Linee Guida emanate nel tempo da Confindustria) nel convincimento che ciò possa rappresentare una sensibile miglioria nella gestione dell'impresa ed in particolare nella prevenzione del rischio di commissione dei reati contemplati nella predetta normativa.

2. DEFINIZIONI

DLGS 231/2001: il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni

MODELLO – MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001

IMPRESA – SOCIETA': Taroni S.p.a.

RESPONSABILI AZIENDALI: tutti coloro che sono preposti ad uno o più processi aziendali nonché all'attuazione delle disposizioni del presente Modello

ODV: Organismo di Vigilanza, ossia organismo preposto alla vigilanza del funzionamento, dell'osservanza e verifica dell'aggiornamento del Modello

PROCESSI SENSIBILI: attività di Taroni S.p.a. ritenute con un rischio di commissione dei reati

DESTINATARI DEL MODELLO: tutti i componenti dell'organo amministrativo e di controllo, dipendenti, collaboratori, consulenti e tutti gli altri soggetti allo stesso cointeressati

LINEE GUIDA: le linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo formulate da Confindustria ed approvate dal Ministero di Giustizia, ex Dlgs 231/2001 ai sensi dell'art. 6 Dlgs 231/2001.

3. ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

Alla data di adozione del presente MOG, le funzioni ritenute maggiormente sensibili ai fini del dlgs 231/2001 in Taroni S.p.a., con l'indicazione del relativo responsabile, sono le seguenti:

Presidente del Consiglio di Amministrazione: Canepa Michele

Consigliere Delegato: Canepa Maximilian

Procuratore Speciale: Galli Sergio

Processo di gestione dell'approvvigionamento: Sossan Alberto / Maroni Massimiliano (service esterno)

Processo di gestione commerciale: Canepa Maximilian

Processo di gestione finanziario: Galli Sergio

Processo di gestione amministrativo: Galli Sergio

Processo di gestione dei sistemi informativi: Service Esterno / Galli Sergio

Processo di gestione delle risorse umane: Galli Sergio

Processo di gestione della sicurezza: RSPP Gatti Enrico (service esterno)

Processo di gestione per l'ambiente: Galli Sergio e Gatti Enrico (service esterno)

Processo di gestione della registrazione e del controllo dei documenti contabili: Galli Sergio / Barzaghi Emanuela / Ludovico Maria

Processo di gestione fiscale/tributaria: Galli Sergio

Processo di gestione della proprietà intellettuale: Maximilian Canepa / Franca Somigliana

Procedura di Whistleblowing: OdV (Avv. Michele Trioni ch. Matteo)

Le suddette indicazioni, passibili di variazioni nel corso del tempo, dovranno essere aggiornate progressivamente con i mutamenti che dovessero eventualmente intervenire in azienda e/o i soggetti interessati dovranno verificarne l'attualità.

4. IL DLGS 231/2001: PRINCIPI GENERALI

La responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, si fonda sul rispetto di principi di stampo penalistico e, nello specifico, di quelli qui di seguito riassunti.

A) Principio di legalità: tale principio (art. 2 cod. pen.) esteso alla responsabilità amministrativa dell'ente dipendente da reato implica:

A.1) riserva di legge: previsione della sanzione esclusivamente se prevista da norma di rango legislativo;

A.2) tassatività: la fattispecie prevista per l'applicazione della sanzione deve essere espressamente prevista dalla legge¹;

A.3) irretroattività: le sanzioni devono essere previste da una legge anteriore alla commissione del reato e, salvo che si tratti di leggi eccezionali o temporanee, non è punibile un fatto che per una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa (e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici).

B) Principio della responsabilità personale: la responsabilità degli enti, nonostante inerisca al diritto e al processo penale, non è qualificabile come vera e propria responsabilità penale quanto come responsabilità "amministrativa" derivante da reati commessi nell'interesse ed a vantaggio dell'ente da un soggetto che abbia competenza ad impegnarlo, ossia:

B.1) soggetti che abbiano la legale rappresentanza dell'ente, amministratori (anche di fatto), direttori (dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale come una filiale, una sede secondaria, ecc.), nonché soggetti che svolgano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso²;

B.2) soggetti che siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

C) Autonomia della responsabilità dell'ente: la responsabilità dell'ente si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato, incombando su di essa una responsabilità autonoma (sebbene necessitante di un reato-presupposto posto in essere nel suo interesse o nel suo vantaggio). L'ente risponde con tutto il suo patrimonio o con il fondo comune anche se l'autore del reato non è identificato o non è imputabile ed anche se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (es.: morte del reo prima della condanna). In caso di amnistia non potrà procedersi neanche nei confronti dell'ente (salvo espressa esclusione del provvedimento di amnistia o rinuncia dell'ente all'effetto estintivo dell'amnistia); la rinuncia all'amnistia da parte della persona fisica non impedisce l'effetto estintivo nei confronti dell'ente.

D) Successione di leggi nel tempo: salvo si tratti di leggi eccezionali o temporanee:

D.1) l'ente non risponde per un fatto che una legge posteriore non considera più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e se vi è già stata condanna ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici;

D.2) se sono differenti la legge precedente e successiva, si applica la legge più favorevole, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile. A differenza dell'abolitio criminis, nel caso di semplice successione di leggi, l'effetto favorevole è escluso dal passaggio in giudicato della sentenza.

E) Reati commessi all'estero: l'ente risponde anche per reati commessi all'estero, salvo che proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (quando la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia per procedere a carico dell'ente occorre che, oltre alla richiesta per la persona fisica, vi sia la richiesta anche nei confronti dell'ente stesso).

¹ Invero allo stato in cui si scrive il principio di tassatività è messo in discussione da un recente orientamento dottrinale emerso in relazione al reato presupposto di autoriciclaggio.

² Soggetti cc.dd. "Apicali".

Pertanto, la responsabilità dell'ente per reati commessi nel suo interesse è una responsabilità propria, diretta ed autonoma e non solidale con l'autore del reato. Non si tratta di responsabilità di tipo oggettivo in quanto, a causa del rapporto organico (o comunque di rappresentanza), la condotta penalmente illecita di chi agisce per l'ente è riconducibile all'ente stesso.

Ciò premesso, circa l'individuazione degli enti a cui questa normativa è applicabile, l'art. 1, comma II, del dlgs 231/2001 indica *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le associazioni anche prive di personalità giuridiche”*, mentre non si applica *“allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*. Pertanto sono ricomprese le società di capitali, cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati e pubblici economici, enti privati che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo atto amministrativo, società di persone anche irregolari, associazioni non riconosciute, ecc...

Sono invece esclusi lo Stato e le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici territoriali (Regione, Provincia e Comune, Camere di Commercio), gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (cioè le due Camere del Parlamento, il segretariato generale della Presidenza della Repubblica, la Corte costituzionale, il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, il Consiglio Superiore della Magistratura).

La giurisprudenza di legittimità, allo stato della data di adozione del presente MOG, ha escluso anche le imprese individuali confermando che la normativa in esame possa applicarsi solo ai soggetti collettivi.

Si ribadisce inoltre che in tutti i casi l'ente risponde con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Inoltre, l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio. Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto autore del reato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente (ancorché marginale o parziale) sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non è concretizzato alcun vantaggio per l'ente (che potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria). Ad oggi l'aspetto più critico consiste nell'interpretazione dei concetti di “interesse” e “vantaggio”. Secondo l'interpretazione tradizionale l'interesse avrebbe un'indole soggettiva e sarebbe valutabile al momento della condotta, mentre il vantaggio si concretizzerebbe nel complesso dei benefici tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla sua commissione. Invero è necessario precisare l'esistenza di una più recente giurisprudenza di legittimità che sembrerebbe dare rilievo, anche nella nozione di interesse, alla componente finalistica della condotta, in ottica quindi più oggettiva.

Inoltre, pare opportuno segnalare che allorché nel novero dei reati-presupposto sono stati inseriti i reati colposi, ci si è posti il problema di compatibilità del criterio dell'interesse o del vantaggio. In questi casi, infatti, l'interesse o il vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari.

In ogni caso i due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili ma è sufficiente la presenza di uno solo di essi per determinare la responsabilità amministrativa dell'ente.

La normativa ad esame, inoltre, elenca i reati presi in considerazione, per i quali si rimanda al Catalogo dei reati presupposto del presente MOG (cfr. All. C); a tal proposito si precisa che la responsabilità dell'ente sussiste anche per i reati tentati, sebbene la sanzione sia ridotta.

L'ente, in particolare, non risponde se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curare l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (ODV) indipendente, autonomo, professionale, con continuità di azione e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata insufficiente od omessa vigilanza da parte dell'ODV;
- che i cc.dd. soggetti apicali abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG;
- che la commissione del reato da parte dei cc.dd. soggetti sottoposti non sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza;
- che il soggetto autore del reato ha agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi (è invece ridotta la sanzione se l'autore del reato abbia agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e la persona giuridica non ne abbia tratto profitto o abbia tratto un profitto insignificante).

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi in capo all'ente si distinguono in:

- sanzione pecuniaria:

La determinazione della sanzione si fonda sul sistema per quote. Per ciascun illecito la legge prevede un numero minimo e massimo di quote, in particolare:

- il numero delle quote non può essere mai inferiore a 100 e mai superiore a 1000;
- le singole quote possono avere un valore minimo di euro 258 a massimo di euro 1.549.

Sulla base di quanto appena detto il Giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina nel caso concreto la sanzione pecuniaria applicabile. La determinazione del numero di quote è rapportata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare alle conseguenze dell'illecito e per prevenirne altri. L'importo della quota è determinata, di volta in volta, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

- sanzioni interdittive:

Per l'applicazione delle sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente, è necessaria l'espressa previsione normativa.

Esse possono consistere:

- nell'interdizione all'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo per ottenere prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- confisca:

se vi è sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

- pubblicazione della sentenza di condanna.

Se vengono applicate le sanzioni interdittive, il Giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna (su uno o più giornali, per estratto o per intero) e può essere disposta unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

E' anche possibile il commissariamento dell'ente se sussistono i presupposti previsti dalla legge.

Le misure interdittive (o quelle alternative al commissariamento) possono essere evitate solo se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento dimostri di aver risarcito il danno, di aver adottato ed attuato il proprio MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, di aver messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

5. IL MOG DI TARONI S.P.A., IN GENERALE

Taroni S.p.a. con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2022, ha approvato il presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Dlgs 231/2001, unitamente ai relativi allegati, tra i quali il Codice Etico, istituendo e nominando al contempo l'Organismo di Vigilanza, monocratico, ai sensi dell'art. 6 del Dlgs 231/2001 nella persona dell'Avv. Matteo Michele Trioni del foro di Como, con studio in Como, via Giulini n. 12.

Il presente MOG è stato redatto tenendo in considerazione le linee guida stilate da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia in data 08 giugno 2021 e si suddivide in una Parte Generale (composta da una parte introduttiva, di presentazione della società, di esposizione dei principi generali del Dlgs 231/2001, di esposizione del Modello, del sistema disciplinare, dell'Organismo di Vigilanza e del suo statuto) e da una Parte Speciale (composta dall'analisi dei processi sensibili e dall'indicazione delle prescrizioni di allineamento), oltre agli allegati costituiti dal Codice Etico, dalla procedura whistleblowing, dal catalogo dei reati presupposto, dalla Gap Analysis e Risk Assessment.

In particolare, per prevenire il rischio di commissione di reati presupposto indicati nel Dlgs 231/2001 dai quali possa discendere la responsabilità amministrativa di Taroni S.p.a., il Modello prevede:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- l'individuazione delle carenze organizzative e degli interventi di correzione (gap analysis) attraverso l'adozione di protocolli aggiuntivi rispetto a quelli esistenti già adottati dalla Società;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Taroni S.p.a. in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'ODV;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello deve essere sottoposto a verifica periodica ed è oggetto di aggiornamento ogni qual volta:

- emergano significative violazioni delle prescrizioni che possano dar luogo a variare il rischio accettabile di prevenzione dei reati presupposto;
- intervengano significativi mutamenti dell'organizzazione o delle attività della società, tali da variare il rischio accettabile di prevenzione dei reati presupposto o introdurre nuovi rischi;
- vengano introdotti mutamenti nelle norme di riferimento.

E' fatto obbligo a chiunque operi in Taroni S.p.a. o collabori con essa di attenersi alle prescrizioni del Modello, ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

A tal fine la Società deve fornire comunicazione a tutti gli interessati, rendendo noto a ciascun soggetto tenuto al rispetto del MOG le prescrizioni da rispettare e precisando che copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede operativa di Taroni S.p.a., in Grandate (CO), via Riccardo Mantero n. 20, ed è a disposizione (in tutto o in parte) di chiunque abbia titolo a consultarla.

Taroni S.p.a. si impegna a promuovere la conoscenza del Modello e del Dlgs 231/2001 a tutti i dipendenti con grado di approfondimento calibrato in rapporto alla qualifica ed alle mansioni espletate, nonché all'Organismo di Vigilanza nominato ed a ciascun componente degli organi sociali.

Taroni S.p.a. si impegna conseguentemente ed altresì a rendere oggetto di appositi corsi di formazione aziendali (da concertare tra Società, ODV e responsabili delle funzioni aziendali competenti) i principi ed i contenuti del MOG, i cui destinatari sono tenuti a partecipare.

L'impegno al rispetto dei principi e delle prescrizioni del Modello da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con l'impresa deve essere previsto da apposita clausola contrattuale che formerà oggetto di accettazione. Si possono prevedere contrattualmente diverse tipologie di sanzioni quali la diffida al puntuale rispetto del MOG, l'applicazione di una penale o la risoluzione contrattuale, a seconda della gravità della violazione contestata.

Il MOG adottato da Taroni S.p.a. integra gli altri strumenti organizzativi e di controllo della Società quali il Codice Etico, le policy e le procedure interne eventualmente già esistenti, internamente note e rispettate.

La redazione del MOG di Taroni S.p.a. ha previsto l'esame e lo studio dell'assetto organizzativo e procedurale esistente attraverso l'acquisizione della documentazione di riferimento e ritenuta utile (visura CCAA, organigramma, procure, DVR, ecc...), sopralluoghi, nonché audit con i responsabili di funzione che hanno, altresì, compilato questionari specifici e reso informazioni.

Tali attività sono state propedeutiche alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi in relazione ai singoli reati presupposto previsti dal Dlgs 231/2001.

In particolare il disegno del Modello Organizzativo è stato redatto secondo tre fasi:

- 1) identificazione delle aree aziendali e dei rischi potenziali con conseguente mappatura;
- 2) individuazione delle carenze organizzative e degli interventi di correzione (gap analysis), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento al fine di ridurre ad un rischio accettabile i rischi identificati;
- 3) redazione del presente MOG.

L'analisi dei rischi è riportata nell'allegato D, a cui si rimanda, ed ha distinto quattro differenti livelli di intensità del *rischio residuo* (Basso, Medio, Elevato e Critico) rappresentato dal livello di rischio determinato tenendo conto delle azioni di mitigazione già in essere all'interno di Taroni S.p.a. Si è infatti proceduto all'analisi dei requisiti e degli elementi di organizzazione dell'impresa rilevando le criticità esistenti, anche in riferimento alle linee Guida dell'associazione di categoria (Confindustria), andando a fornire le azioni correttive (gap di allineamento) da apportare ad ogni area emersa come di criticità al fine di ricondurre il rischio all'interno del limite di accettabilità in funzione del bene giuridico da tutelare disciplinato per ogni singolo reato presupposto.

Come *ut supra* più diffusamente detto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello consente a Taroni S.p.a. di beneficiare dell'esimente di responsabilità amministrativa prevista dagli artt. 6 e 7 del Dlgs 231/2001.

Lo scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo preventivo ed *ex post* che permettano la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Dlgs 231/2001, portandolo ad un livello giudicato "accettabile".

I principi contenuti nel Modello devono condurre il potenziale autore di reato a conoscere la non tollerabilità aziendale del proprio comportamento.

La comminazione delle sanzioni disciplinari e contrattuali è adottata secondo il sistema disciplinare aziendale, di concerto tra l'OdV e gli organi apicali.

In relazione alle attività svolte da Taroni S.p.a., sono stati individuati i seguenti processi sensibili:

- Processo di approvvigionamento
- Processo commerciale
- Processo finanziario
- Processo amministrativo (registrazione, redazione e controllo dei documenti contabili ed extra contabili)
- Processo di gestione dei sistemi informativi
- Procedure di gestione delle risorse umane
- Processo di gestione per la sicurezza

- Processo di gestione per l'ambiente
- Processo di gestione fiscale e tributario
- Processo di gestione della proprietà intellettuale

In particolare essi, con fattori di rischio variabile e che verranno meglio individuati nell'allegato al MOG definito "Gap Analysis e Risk Assessment", incidono in particolare nelle seguenti macro aree:

SETTORE AMMINISTRATIVO: fattori di rischio riferiti agli uffici amministrativi, contabilità, gestione del personale.

SETTORE FISCALE/TRIBUTARIO: fattori di rischio inerenti alla non corretta o incompleta rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno, nonché dichiarazioni fiscali, liquidazione e pagamento tasse e imposte, gestione dei rapporti con gli organi di controllo, gestione operazioni straordinarie, gestione dei rapporti con gli stakeholders in generale.

SETTORE PRODUTTIVO: fattori di rischio collegati ad attività di produzione, al rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, al rispetto delle licenze, marchi e contratti con partners italiani ed internazionali.

Il Modello, per ciascun processo o settore sensibile individuato, fornisce prescrizioni circa le modalità di svolgimento delle relative attività (alcune già in essere altre da porre in essere); esso prevede in particolare:

- i protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni, da affiancare ai processi esistenti;
- le modalità di gestione delle risorse finanziarie, gestite dai vertici aziendali e dall'Ufficio Amministrativo;
- gli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

5.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera b) del Dlgs 231/2001, Taroni S.p.a. prevede un idoneo sistema disciplinare, con funzione essenzialmente preventiva, per la violazione di quanto previsto nel Codice Etico nonché per il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG e, con l'entrata in vigore del Dlgs 24 del 10.03.2023, per coloro che vengano accertati essere responsabili degli illeciti di cui al medesimo decreto e per le ipotesi ivi previste (cfr. All. B).

Il Codice Disciplinare della Società è quindi integrato sulla base delle prescrizioni e degli obblighi imposti dal Dlgs 231/2001 e dal Dlgs 24/2023.

La sua applicazione è prevista, in ossequio ai principi contenuti nel Codice Civile, nello Statuto dei Lavoratori e nella contrattazione collettiva, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale quanto nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e nei confronti di collaboratori a diverso titolo: si applica ai dipendenti, ai dirigenti, ai collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato, ai professionisti, agli amministratori, ai sindaci.

Il sistema disciplinare, inoltre, contempla anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate ex Dlgs 24/2023.

Inoltre, la comminazione delle relative sanzioni, è indipendente dalle indagini e dai procedimenti giudiziari in materia penale per atti e/o comportamenti tesi ad integrare le fattispecie di reato presupposti dal Dlgs 231/2001, costituendo un presidio interno che va ad aggiungersi ed a prevenire l'applicazione delle sanzioni da parte dello Stato.

Sono sanzionabili ai sensi del sistema disciplinare di Taroni S.p.a.:

- 1) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- 2) la violazione delle disposizioni concernenti la formazione e l'informazione dei destinatari del MOG o la diffusione del MOG;

- 3) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposti ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- 4) la violazione degli obblighi di segnalazione all'OdV e di comunicazione/informazione verso l'OdV;
- 5) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino manifestamente infondate;
- 6) la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- 7) la violazione di procedure previste o richiamate dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello anche in tema di processi sensibili che esponano l'impresa al rischio di commissione di uno o più reati – presupposto del Dlgs 231/2001;
- 8) la violazione di procedure previste o richiamate dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello anche in tema di processi sensibili diretti in maniera univoca ed inequivoca al compimento di uno o più reati – presupposto del Dlgs 231/2001;
- 9) la violazione di procedure previste o richiamate dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello anche in tema di processi sensibili tali da determinare la concreta ed effettiva applicazione delle sanzioni previste per la violazione di uno o più reati – presupposto del Dlgs 231/2001;
- 10) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- 11) le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello;
- 12) i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui al Dlgs 24/2024;
- 13) i comportamenti, atti od omissioni che ledano il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati alle segnalazioni ex Dlgs 24/2023;
- 14) i comportamenti, atti od omissioni di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate ex Dlgs 24/2023;
- 15) l'omessa applicazione del presente sistema disciplinare.

In generale qualunque violazione del MOG è considerabile sanzionabile.

L'esercizio del potere disciplinare deve conformarsi:

- al principio di proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- al principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato (formulando la contestazione in maniera specifica e tempestiva, dando la possibilità di fornire giustificazioni a difesa).

La sanzione (e l'eventuale richiesta di risarcimento danni) deve essere commisurata al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente/soggetto destinatario, all'eventuale esistenza di altri procedimenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento ed all'oggettiva gravità della condotta parametrata al livello di rischio cui l'impresa può essere ragionevolmente esposta in forza delle prescrizioni di cui al Dlgs 231/2001.

In particolare alla commissione di un reato presupposto ex Dlgs 231/2001 consegue sempre una sanzione, in misura massima se il reato è doloso.

La Società garantisce la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema disciplinare a tutti i destinatari.

La sanzione è applicata al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto da parte del responsabile del personale sentito il parere del datore di lavoro.

I provvedimenti disciplinari irrogabili ai lavoratori sono quelli previsti dal sistema sanzionatorio di cui al CCNL di categoria, nel rispetto dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 e delle normative speciali in materia.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti nei limiti delle procure e delle deleghe esistenti in ambito aziendale, fatti salvi gli autonomi poteri ispettivi, di controllo e di proposta sanzionatoria dell'Organismo di Vigilanza.

La Società sanziona le violazioni del MOG commesse dai dirigenti secondo quanto stabilito dagli artt. 2104 e 2016 c.c. nonché dal CCNL di riferimento.

Nel rispetto di quanto sopra la Società può applicare:

- 1) il richiamo verbale, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
- 2) il richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
- 3) la multa fino alla misura massima pari alla retribuzione di numero tre giornate lavorative;
- 4) la sospensione dal lavoro e della retribuzione sino alla misura massima di numero tre giornate lavorative;
- 5) il licenziamento per giustificato motivo soggettivo con diritto al preavviso;
- 6) il licenziamento per giusta causa senza diritto al preavviso (per le ipotesi più gravi anche non tipizzate e nei casi in cui venga meno il rapporto fiduciario).

Di eventuali violazioni commesse da parte dei dirigenti sono informati i vertici aziendali affinché vengano assunte le decisioni necessarie.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti di Taroni S.p.a., o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, sono espressamente richiamati gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello come possibile causa di risoluzione anticipata del rapporto.

Le violazioni delle prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Taroni S.p.a. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, dell'assemblea dei soci, del Collegio Sindacale e del CdA stesso, per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

- 1) nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
- 2) nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- 3) proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

Sono fatte salve le procedure e le sanzioni eventualmente previste nello Statuto sociale e dalla legge.

Rispetto ai collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato, Consulenti, Partners, Taroni S.p.a. prevede quanto segue.

Ogni violazione del Modello da parte di lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti, rappresentanti e assimilati e partners commerciali nello svolgimento della loro attività nell'interesse dell'impresa è sanzionata secondo le prescrizioni contenute nelle clausole contrattuali loro riferite ed espressamente indicate.

Qualunque violazione può comportare, ove contrattualmente prevista, l'inoltro di apposita diffida, la risoluzione del contratto, l'applicazione di una penale, la sospensione e fatto sempre salvo il risarcimento del danno.

La valutazione della gravità della violazione e della conseguente sanzione è rimessa all'autorità aziendale competente.

La Società impone altresì ai sindaci il rispetto del proprio MOG e tale circostanza deve essere comprovata da attestazione sottoscritta da ciascun sindaco di cui se ne deve dare atto nel verbale di nomina oppure da apposita dichiarazione.

Qualunque violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci deve essere portata a conoscenza degli altri sindaci, del CDA e dell'assemblea dei soci.

Verrà quindi convocato il Collegio Sindacale anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza per procedere all'adozione delle misure sanzionatorie più idonee previste dalla legge e dallo Statuto in funzione dell'oggettiva gravità degli atti e/o comportamenti censurati a seconda che vi sia il rischio e/o la certa applicazione delle sanzioni previste dal Dlgs 231/2001.

Ogni condotta attiva o omissiva posta in essere dai Sindaci (anche con riferimento ai loro obblighi di vigilanza) costituisce violazione del MOG.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV): STATUTO

L'Organismo di Vigilanza viene **nominato** dal Consiglio di Amministrazione della società su parere conforme del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 6 lett b) del Dlgs 231/2001, che prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto, se l'organo dirigente ha, *inter alia*: adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati, nonché affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (=OdV).

Circa il **funzionamento** dell'Organismo di Vigilanza, i componenti durano in carica per tre anni. Detta carica è rinnovabile per il medesimo periodo.

L'OdV, laddove in composizione collegiale, può essere convocato dal Presidente o da ogni altro membro e le eventuali deliberazioni avvengono a maggioranza (in caso di dissenso o di parità, decisivo sarà il voto del Presidente).

Tutte le riunioni dell'OdV devono essere documentate da verbale, sottoscritto dai partecipanti, la cui copia deve essere custodita dall'ODV.

L'OdV si riunisce non meno di tre volte all'anno nonché tutte le volte che lo riterrà necessario o anche solo utile, salvo ragioni particolari.

L'OdV ogni anno predispone una o più relazioni informative (tendenzialmente due su base semestrale) da far pervenire al CdA ed al Collegio Sindacale (mediante inoltro al presidente del CdA ed al Presidente del Collegio Sindacale) in ordine all'attività dal medesimo effettuata.

L'OdV deve essere posto nelle condizioni di assolvere ai propri compiti e, pertanto, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG, di verificare la necessità di aggiornamento, di promuovere iniziative e corsi di formazione.

L'OdV, per un adeguato svolgimento delle funzioni previste dagli artt. 6 e 7 del Dlgs 231/01, deve possedere i seguenti **requisiti**:

- a) **indipendenza**: l'ODV è cioè separato dagli organi di gestione dell'ente, privo di funzioni operative nell'ente e privo di subordinazione gerarchica nei confronti del vertice apicale;
- b) **autonomia**: effettività nell'iniziativa di controllo e di ispezione nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi quelli apicali. Posizione di riporto diretto rispetto al vertice aziendale, il quale è, in ultima analisi, responsabile nei confronti dei soci per l'adozione, l'efficace attuazione ed il funzionamento del modello. Inserito quale unità di staff in posizione gerarchica elevata per garantire autonomia nelle valutazioni e nelle determinazioni;
- c) **professionalità**: capacità specifiche in tema di attività ispettiva, consulenziale aziendalistica e giuridica, quali valutazione dei rischi connessi ai reati da prevenire, conoscenza della materia penalistica e societaria;
- d) **continuità d'azione**: verifica l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo nella sua reale capacità di prevenire i reati ed i comportamenti non voluti. Verifica il rispetto delle procedure previste dal Modello Organizzativo e segnala all'organo apicale.
- e) **imparzialità**: i componenti dell'ODV devono godere di status di specchiata onorabilità e assenza di conflitto di interessi con l'ente e di condizioni di incompatibilità.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:

- la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, o il patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal Dlgs. 231/2001;

- la 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.

Non può essere nominato OdV e se nominato decade: l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, nonché:

- chi è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

- il coniuge, i parenti e/o affini degli amministratori entro il quarto grado.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha la facoltà di disporre la sospensione del componente dell'ODV e la nomina, ove ritenuto necessario, di un sostituto temporaneo.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del CdA e con parere conforme del Collegio Sindacale.

Il componente dell'Organismo scelto tra i dipendenti dell'impresa, in seno ad un OdV collegiale, deve attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione della posizione ricoperta nell'ambito dell'impresa.

L'esperto esterno alla compagine sociale di Taroni S.p.a. dell'ODV deve attestare, al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità sopra elencate, e di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione degli eventuali altri incarichi affidatigli dall'impresa, o da altri enti che abbiano rapporti con l'impresa medesima.

Con riferimento ai **compiti**, l'Organismo di Vigilanza deve:

- Vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG (ossia sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il MOG adottato);
- Verificare l'aggiornamento del MOG e, in caso di necessità, riferire al CdA al fine di dare impulso all'aggiornamento;
- Verificare l'adeguatezza del MOG;
- Verificare l'attività di diffusione del MOG verso i soggetti destinatari e la formazione di questi ultimi;
- Riferire alle funzioni competenti e, in particolare al CdA, il mancato rispetto del MOG in ossequio al sistema disciplinare;
- Riferire al CdA circa la propria attività;
- Ricevere e trattare flussi informativi periodici ed occasionali da parte dei destinatari del MOG.

L'OdV riceve da parte dei destinatari del MOG **flussi informativi**, periodici od occasionali, in relazione all'andamento dei singoli processi, alle circostanze emerse in qualsiasi forma di violazione (o possibile violazione) delle prescrizioni del MOG, di commissione di reati ex dlgs 231/2001 (o tentativi), di modifiche societarie che possano influire sulla struttura del MOG (es.: fusioni, scissioni, incorporazioni, acquisizione, affitto, cessione di rami d'azienda, mutamenti sociali, mutamenti operativi, mutamento del MOG, mutamento della compagine sociale, mutamento del personale, procedure disciplinari, infortuni, verifiche effettuate dai responsabili di funzione, ispezioni/accertamenti/sanzioni da parte di altri enti, ecc...).

In particolare, devono essere sempre comunicati all'OdV:

- a) le comunicazioni e le richieste di assistenza legale inoltrate all'ente da parte dei propri dipendenti per l'avvio di un procedimento giudiziario per uno o più reati presupposto previsti dal Dlgs 231/2001;
- b) le notizie riguardanti i procedimenti disciplinari, le sanzioni irrogate e le eventuali archiviazioni;
- c) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali;
- d) le decisioni e le richieste di erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici o la partecipazione ad appalti pubblici;

e) i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da autorità dello Stato da cui evincere indagini per la commissione di reati presupposti dal Dlgs 231/2001;

f) la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Tutti i dipendenti ed i destinatari, nessuno escluso, devono attenersi alle disposizioni del Modello relative alle informazioni e comunicazioni da effettuare all'ODV.

L'ODV deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello su atti e/o comportamenti tali da presupporre la responsabilità dell'ente secondo le prescrizioni del Dlgs 231/2001, nonché sulla commissione o sul pericolo di commissione dei reati presupposti dal Dlgs 231/2001 o comunque atti e/o comportamenti non in linea con le regole di comportamento adottate dal Modello organizzativo.

Ciascun dipendente deve segnalare la violazione o la presunta violazione del Modello informando il proprio superiore gerarchico e/o l'ODV.

Tutti i consulenti i collaboratori ed i partners commerciali dell'ente segnalano per l'attività da loro svolta nell'interesse dell'ente atti e/o comportamenti non in linea con le prescrizioni adottate dal Modello organizzativo direttamente all'ODV.

I segnalanti in buona fede devono essere garantiti da ogni forma di discriminazione, ritorsione o penalizzazione aziendale garantendo loro anonimato nei limiti di legge e di tutela dei contrapposti diritti dell'ente e delle persone accusate erroneamente.

Ogni informazione, segnalazione e relazione prevista dal Modello organizzativo per l'attività di prevenzione e controllo è conservata dall'ODV.

Si precisa che la mancata comunicazione e/o segnalazione da parte dei soggetti dipendenti dell'ente delle informazioni di cui sopra, costituisce violazione degli obblighi previsti dagli artt. 2104-2105 c.c. passibile di sanzione disciplinare secondo la disciplina dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del sistema disciplinare interno adottato dall'ente.

Il CDA assume i provvedimenti sanzionatori regolati dal sistema disciplinare, sentito l'OdV.

I destinatari del MOG possono sempre contattare l'Organismo di Vigilanza con modalità telematica (inoltre e-mail) o cartacea (consegna a mani o tramite posta), in particolare Taroni S.p.a. ha creato un indirizzo di posta elettronica dedicato, consultabile esclusivamente dall'OdV: **odv@taroni.it**.

L'ODV ha libero accesso a tutte le informazioni dell'ente senza consenso preventivo, può avvalersi delle strutture interne della società e di consulenti esterni ed è dotato di autonomia di spesa e di adeguate risorse finanziarie messe a disposizione dal CdA.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale (fermo restando che il CdA vigila sull'adeguatezza del suo intervento stante la sua responsabilità ultima sul funzionamento e sull'efficacia del MOG).

L'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della società ovvero di consulenti esterni.

Anche a tal fine il CdA deve fornire all'OdV un budget annuale, ossia un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, del quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza connessa al corretto svolgimento dei suoi compiti (a titolo esemplificativo: consulenze specialistiche, trasferte, ecc..).

Ogni richiesta di accesso ai dati deve essere formulata per iscritto all'ODV specificando le motivazioni, le finalità e la legittimazione del soggetto richiedente e l'ODV, valutata l'esigenza del richiedente l'accesso, autorizza o nega l'accesso per iscritto specificandone le motivazioni.