



TRANSFER OIL
Pure Fluid Attitude

Modello di **organizzazione, gestione e controllo**

ex D.Lgs. 231/2001 di Transfer Oil S.p.A.

www.transferoil.com

Questo documento è proprietà
di TRANSFER OIL S.P.A.

Non potrà essere copiato,
riprodotto o diffuso a terzi senza
la sua autorizzazione.

This document is the property of
TRANSFER OIL S.P.A.
It must not be stored,
reproduced or disclosed
to others without written
authorization of the Company.

Modello di
**organizzazione,
gestione e controllo**

ex D.Lgs. 231/2001
di Transfer Oil S.p.A.

Sommario



Parte generale

4

1.0	Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Transfer Oil S.p.A.	4
1.1	Transfer Oil S.p.A.	4
1.2	La Governance e la struttura organizzativa di Transfer Oil S.p.A.	4
1.3	Gli strumenti di Governo adottati dalla Società	5
2.0	Obiettivi del modello organizzativo e gestionale	7
2.1	Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale	8
2.2	La metodologia di Risk Assessment	8
2.3	I Destinatari del Modello	9
3.0	Il Codice Etico	10
4.0	L'organismo di vigilanza	11
4.1	Nomina e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	11
4.2	Funzioni e poteri	12
4.3	Segnalazioni Whistleblowing	13
4.4	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari	14
4.5	Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	15
4.6	Formazione e diffusione del Modello Organizzativo e Gestionale	15
4.7	Informativa a Collaboratori Esterni e Partner	15
5.0	Il Sistema Disciplinare	16
	Parte Speciale	17

Allegato 1: Allegato Normativo

18

1.0	Il decreto legislativo N. 231/2001	18
1.1	L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato	18
1.2	I presupposti applicativi	18
1.3	L'elenco dei reati	19
1.4	Le sanzioni previste dal Decreto	19
1.5	Presupposti e finalità dell'adozione e dell'attuazione di un Modello Organizzativo e Gestionale	21
1.6	Delitti tentati	22
1.7	Reati commessi all'estero	22
2.0	Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria	24
2.1	Evoluzione giurisprudenziale	25

Allegato 2: Il Codice Etico

26

Allegato 3: Elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01

27

Allegato 4: Statuto e regolamento dell'Organismo di vigilanza

38

1.0	Statuto dell'Organismo di vigilanza	38
2.0	Regolamento dell'Organismo di vigilanza	42
2.1	Riunioni	42
2.2	Monitoraggio flussi informativi	43
2.3	Piano delle attività operative	44

Allegato 5: Sistema disciplinare ex art. 6, comma II, lett. E) E comma II bis del D.Lgs. 231/01

46

1.1	Le sanzioni	47
1.2	il procedimento di irrogazione delle sanzioni	50

1

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Transfer Oil S.p.A.

1.1

TRANSFER OIL S.P.A.

Transfer Oil S.p.A. (d'ora in avanti anche, semplicemente, la Società), come da visura, è stata costituita nel 2004 e ha sede legale in Colorno (PR) via Sacca n. 64.

La Società oggi ha per oggetto la lavorazione e la commercializzazione di materie plastiche, la produzione di tubi in gomma o in resine sintetiche per la loro raccordatura, gli accessori relativi e ogni altra predisposizione all'accoppiamento dei medesimi.

Si legge sul sito web dell'azienda che la Società

è tra i più importanti produttori indipendenti di tubi termoplastici rinforzati per medie, alte e altissime pressioni. Per una più dettagliata ed approfondita descrizione anche storica dell'organizzazione aziendale si rimanda al Risk Assessment (allegato 6).

Per il dettaglio dell'oggetto sociale, si rinvia allo statuto societario, cui la presente Parte Generale rimanda.

1.2

LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI TRANSFER OIL S.P.A.

GOVERNANCE

Il governo della Società è affidato a un Consiglio di Amministrazione con tre componenti, l'amministratore delegato, Ugo Ferrari, e due componenti indipendenti, il Dott. Alberto Piantella e il Dott. Paolo Zalera, commercialisti.

ORGANI DI CONTROLLO

Il Collegio sindacale è presieduto dal Dott. Pierluigi Marchini e vede la presenza della Dott.

ssa Francesca Tonelli e della Dott.ssa Monica Nicolini.

CERTIFICAZIONI

A parte certificazioni di carattere tecnico, ai fini del presente Risk Assessment è rilevante la presenza di tre certificazioni:

- **ISO 9001**, con scadenza prevista per il 6 dicembre 2025;

- **ISO 14001**, con scadenza prevista per il 29 ottobre 2025;
- **ISO 45001**, con scadenza prevista per il 15 settembre 2027.

La gestione della qualità, dell'ambiente e, soprattutto della salute e della sicurezza dei lavoratori, vede sistemi certificati.

ORGANIZZAZIONE

Ad oggi nella Società lavorano circa 112 persone, delle quali 70 circa in produzione.

Si applica il CCNL Gomma-Plastica.

L'organizzazione aziendale, storicamente accentrata sull'Amministratore Delegato Ugo Ferrari, ha recentemente visto una significativa evoluzione.

A decorrere dal settembre 2024, è stato introdotto un livello dirigenziale intermedio con la nomina del Dott. Stefano Galbussera quale Direttore Generale, con riporto diretto al CEO, Ugo Ferrari. Con procura del 28 gennaio 2025, al Dott. Galbussera sono stati attribuiti poteri gestionali, organizzativi e rappresentativi, dettagliatamente riportati nella visura camerale. Il Dott. Galbussera è stato altresì designato Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, disponendo di tutti i poteri di spesa senza limiti di importo.

Riportano direttamente al Direttore Generale:

- **Alessandra Comini**, Sales Front Office & Logistic Manager;
- **Pietro Santoro**, Finance Manager;
- **Moris Bandini**, Plant Manager;
- **Marcello Romenghi**, QHSE Manager;
- **Massimo Conti**, Senior Advisor;
- **Ivan Mussatto**, Innovation Manager;
- **Chiara Bonfanti**, HR Manager;

- **Fabio Ramenta**, ICT Manager;
- **Clarence Chong**, General Manager – Filiale di Singapore;
- **Lawrence Gu**, General Manager – Filiale di Shanghai;
- **Maurizio Romano**, Director – Filiale di Houston.

Dal punto di vista amministrativo, il CFO, Dott. Pietro Santoro, opera con ampia autonomia e dispone di un potere di spesa con firma libera e disgiunta fino a euro 500.000,00. Le attività di approvvigionamento sono gestite dal Purchasing Manager, Marco Palermo.

Le responsabilità operative relative alle esportazioni risultano attribuite al CFO, Dott. Pietro Santoro, e alla Sales Front Office & Logistic Manager, Dott.ssa Alessandra Comini. Con riguardo alla salute e sicurezza sul lavoro, è stata rafforzata la Funzione HSE. In tale ambito, nel settembre 2024, la Dott.ssa Valeria Ghizzardi ha assunto il ruolo di HSE Specialist, sotto la supervisione del QHSE Manager, Dott. Marcello Romenghi.

La Dott.ssa Ghizzardi è stata altresì nominata Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) interno, andando a sostituire il precedente RSPP esterno.

In ambito di sicurezza del lavoro, lo specifico organigramma vede la presenza del Datore di Lavoro, del RSPP, del RLS, del Medico competente, del Responsabile Emergenze, di sei preposti, due preposti shift leader, quattro preposti mart, quattro preposti extrusion, sette preposti reinforcement, due preposti manutenzione e due preposti magazzino.

1.3

GLI STRUMENTI DI GOVERNO ADOTTATI DALLA SOCIETÀ

La Società si è inoltre dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che ne garantiscono il funzionamento quali:

- Statuto – che, conformemente a quanto previsto dalla legge, contempla diverse

previsioni relative al governo della società ed al corretto svolgimento delle sue funzioni.

- Sistema di deleghe e procure – per l'individuazione di specifici poteri dotato dei seguenti requisiti:

- a) i poteri gestionali sono assegnati con deleghe o procure, e la loro attuazione è coerente con gli obiettivi aziendali, coniugando ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organizzazione dell'impresa;
 - b) gli atti di delega e procura definiscono in modo specifico ed univoco:
 - i poteri attribuiti al delegato e al procuratore
 - la tipologia degli atti o del singolo atto oggetto dell'incarico assegnato
 - il soggetto cui viene conferita la procura o la delega
 - il soggetto o i soggetti a cui il delegato o il procuratore riporta gerarchicamente la rendicontazione delle attività eseguire;
 - c) il soggetto cui viene conferita la procura o la delega dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
 - d) gli atti di delega o di procura sono accettati da parte del soggetto a cui esse sono state conferite;
 - e) le deleghe e le procure sono aggiornate in conseguenza degli eventuali mutamenti organizzativi.
- Adozione dei Sistemi di Gestione – per la regolazione delle attività ambientali, di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di gestione della qualità, sono state adottate le regole proprie dei Sistemi di Gestione ISO 14001, ISO 45001 ed ISO 9001.

2

Obiettivi del modello organizzativo e gestionale

Il Modello si pone come obiettivo principale la prevenzione del rischio reati all'interno della Società e prende in considerazione tutte le tipologie di reato che comportano la responsabilità penale degli enti. Il Modello Organizzativo e Gestionale della Società, quale sistema aperto e dinamico, quale abito su misura, personalizzato e da adeguare costantemente alla realtà aziendale, volto a prevenire la commissione di reati, costituisce un salto di qualità per la crescita della cultura della legalità, della propria immagine e della propria imprenditorialità.

2.1

STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE

Il Modello Organizzativo e Gestionale è suddiviso nelle seguenti parti:

- Parte Generale, che contiene i punti cardine del D. Lgs. 231/01 e fa riferimento all'organizzazione della Società;
- Parte Speciale, il cui contenuto è suddiviso in fascicoli a seconda delle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e prevede i principi comportamentali adottati al fine di prevenire la commissione di reati.

Il presente Modello è quindi costituito dalla Parte Generale e da tante Parti Speciali quanti sono i reati risultanti maggiormente rilevanti per la Società a seguito del Risk Assessment, oltre agli Allegati 1 (Allegato Normativo), 2 (Codice Etico), 3 (Elenco dei reati presupposto), 4 (Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza), 5

(Sistema Disciplinare), 6 (Risk Assessment) che sono parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale.

Più precisamente il Modello Organizzativo e Gestionale:

- prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività aziendali, attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti aziendali, nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con

conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergono da provvedimenti legislativi o dall'evoluzione aziendale;

- riconosce la necessità di una costante formazione e crescita culturale attraverso specifica attività dei vertici aziendali e dell'Organismo di Vigilanza;
- prevede, nel rispetto della legge, l'adozione di un adeguato sistema disciplinare, che costituisce un ulteriore tassello per un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione;

- statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori dell'azienda attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale.

Come sancito dal Decreto, il Modello è “atto di emanazione dell'organo dirigente”.

Di conseguenza, la sua adozione, nonché le successive modifiche e le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società che le delibererà dopo segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.2

LA METODOLOGIA DI RISK ASSESSMENT

La redazione del risk assessment e la conseguente valutazione del rischio reato all'interno della società, rappresenta il punto di partenza per la redazione del Modello Organizzativo e Gestionale.

Al fine di creare un Modello personalizzato, un vero “abito su misura”, occorre conoscere in modo efficace la realtà aziendale per capire quali siano le attività più sensibili dal punto di vista del rischio reato, evitando di predisporre mappature meramente compilative e asettiche, sprovviste di qualsiasi valutazione sull'intensità del rischio reato e sul suo grado di avveramento all'interno della società. Da ciò deriva la necessità di un flusso informativo multidimensionale che si risolva sia nell'analisi dell'apparato documentale societario (procedure, deleghe ecc.) sia nell'analisi delle funzioni e delle attività aziendali, attraverso l'attuazione di colloqui e interviste ai diversi responsabili.

Si ritiene infatti che ignorare che l'apparato documentale non sempre rappresenta la quotidianità e la dinamicità della vita aziendale e che spesso questa è rappresentata in modo efficace anche, o soprattutto, dai racconti di chi ne è interprete, può significare non cogliere

aspetti essenziali per la costruzione di un Modello concreto ed efficace.

Il presente MOG è quindi stato predisposto dopo aver svolto un accurato risk assessment secondo la metodologia sopra descritta.

In merito al risk assessment effettuato, si ritiene opportuno precisare che il livello di rischio indicato è un livello di rischio potenziale che ha lo scopo di orientare l'azienda verso un Modello Organizzativo e Gestionale che prescinda parzialmente dalla sua virtuosità e dai presidi già adottati, in un'ottica di approccio preventivo.

In sede di risk assessment si è infatti dato anche atto, al netto dei presidi già adottati dall'azienda, e di ulteriori implementazioni suggerite al fine di aumentare il presidio di rischio, affinché si giunga al livello di “rischio accettabile” così come definito anche dalle Linee di Confindustria aggiornate a giugno 2021. Allo stesso modo, è compito dell'Organismo di Vigilanza adeguare in maniera dinamica il Modello effettuando un risk assessment costante anche sulla base di interviste, confronti e verifiche orali sull'applicazione dei principi e dei protocolli previsti.

2.3

I DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti aventi caratteri di continuità. Per la concreta diffusione e conoscenza del presente Modello, la Società ne comunica l'adozione attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La Società condanna fin da ora qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3

Il Codice Etico

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico allegato indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso. Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, mira alla salvaguardia degli interessi degli stakeholders, nonché a proteggere la reputazione della Società, assicurando, al contempo, un approccio etico nello svolgimento delle proprie attività.

Si ritiene che gli strumenti di compliance debbano raccordarsi con una politica aziendale che richiede diversi livelli di responsabilità, per un comune impegno sociale, economico e ambientale finalizzato al rispetto dei valori protetti dalla Costituzione e dai Trattati Europei e dalla Convenzioni Internazionali.

In particolare, per Transfer Oil, l'etica aziendale si configura attraverso una concezione dell'Etica quale modo di stare nel mondo con gli altri. Un modo di rapportarsi con le persone, con

l'ambiente, con gli oggetti, con ogni forma vivente, attraverso una relazione che vuole essere affermativa.

Una relazione affermativa perché improntata al rispetto, alla cura, alla solidarietà, alla sostenibilità e all'accrescimento delle proprie capacità. Anche per questo motivo, i principi generali del presente Codice Etico fanno riferimento innanzitutto alla Costituzione italiana: proprio perché per Etica si intende un modo di stare nel mondo attraverso una relazione, si ritiene che i principi costituzionali siano un riferimento fondamentale. Al fine di garantire una piena effettività delle previsioni del Codice Etico, sono tenuti all'osservanza dei principi etici e delle norme di comportamento ivi indicati: i componenti degli organi amministrativi e degli organi di controllo, tutti i dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, per essa (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, o comunque, chiunque operi in nome o per conto della Società).

4

L'Organismo di Vigilanza

Per poter usufruire dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, oltre all'adozione del Modello Organizzativo e Gestionale, la Società deve aver nominato un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. È infine necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga un'attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli e verifiche. Attraverso l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell'OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un'ottica di reale prevenzione dei reati.

4.1

NOMINA E REQUISITI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è nominato dall'organo amministrativo che individua i membri dell'Organismo di Vigilanza sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità. L'OdV può essere collegiale o monocratico, composto da membri interni e/o esterni, purché si tratti di persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenti ed autonomi, in grado di garantire l'applicazione della normativa e dei processi organizzativi interni.

Come meglio specificato nello Statuto e nel Regolamento dell'OdV, allegato al Presente

Modello Organizzativo e Gestionale, vi sono precise cause di incompatibilità con la nomina di membro dell'OdV. A titolo esemplificativo, non possono essere nominati soggetti condannati per reati compresi nel D.Lgs 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di svolgere un ruolo preventivo o l'attribuzione agli stessi di funzioni operative all'interno della società incompatibili con i requisiti di autonomia ed indipendenza dell'OdV.

4.2

FUNZIONI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sulla concreta applicazione del Modello Organizzativo e Gestionale. In particolare, è affidato all'OdV il compito di:

- vigilare sull'adeguatezza del Modello: il Modello deve essere adeguato all'azienda cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;
- vigilare sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto;
- vigilare sull'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- vigilare sull'aggiornamento del Modello al fine di garantire la sua adeguatezza ai mutamenti legislativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Da un punto di vista operativo, pertanto compete all'OdV:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte di tutti i dipendenti le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato.
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati.

Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili e per:
 - a) tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - b) verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - c) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
 - d) raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
 - e) promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
 - f) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
 - g) riferire periodicamente all'organo amministrativo in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.
 - h) rimanere costantemente aggiornato con attività di formazione e di studio.

L'attività di costante verifica dell'OdV deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:

- a) sollecitare i soggetti coinvolti al rispetto del Modello di comportamento;
 - b) segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello.
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, e pertanto il Modello risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà compito dell'Organismo segnalare la necessità di un aggiornamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Inoltre, l'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01 espressamente stabilisce che i Modelli Organizzativi e Gestionali prevedano, ai sensi del decreto legislativo attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo e Gestionale stesso, ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001".

Resta fermo il dovere dell'OdV di prendere in esame i flussi informativi periodici e ad evento previsti dalle singole parti speciali del Modello Organizzativo, nonché le segnalazioni Whistleblowing, come previsto di seguito dallo specifico paragrafo.

4.3 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, la Società ha affidato la gestione del canale di segnalazione interna e individuato il Gestore delle segnalazioni nel nominato OdV ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

L'OdV, quindi, quale Gestore, è individuato quale soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni Whistleblowing pervenute tramite il canale interno di segnalazione; in particolare l'OdV dovrà istruire tutte le segnalazioni pervenute tramite i canali individuati e dovrà trattarle nel rispetto della normativa di cui al D. Lgs. 24/2023, in particolare garantendo la riservatezza dell'identità della

persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tramite il canale di segnalazione interna predisposto possono essere trasmesse segnalazioni che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Società, incluse violazioni del Codice Etico;
- illeciti relativi all'applicazione delle leggi nazionali e dei regolamenti in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute

pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta).

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere per istruirle, gestendo le stesse secondo le modalità prescritte dalla norma e dalla specifica Procedura (Procedura di segnalazione c.d. Whistleblowing) adottata, che qui si intende integralmente richiamata, e a cui è data debita pubblicità, tramite pubblicazione sul sito web della Società e affissione nei luoghi di lavoro.

Il canale di segnalazione interna individuato dalla Società garantisce la riservatezza della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione relativa alla segnalazione stessa.

Ciò premesso, le segnalazioni Whistleblowing possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità e possono essere rese anche in forma anonima:

- in forma scritta con modalità informatiche tramite accesso alla piattaforma reperibile sul sito;
- in forma orale tramite accesso alla piattaforma reperibile sul sito, selezionando apposita voce "Segnalazioni vocali", con registrazione di un messaggio audio.

Solamente nelle ipotesi espressamente previste dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, il segnalante può rivolgersi al canale di comunicazione esterna attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione, consultando le informazioni contenute sul sito istituzionale dell'Autorità stessa.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico adottato, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l'obbligo di riservatezza, è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare adottato a cui si rinvia.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.

I lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico, pone in essere atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

4.4

REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di:

- relazionare annualmente in merito all'attuazione del Modello da parte della Società;

- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative accertate nel corso della propria attività;
- quale Gestore delle segnalazioni, riferire in merito all'esito dell'istruttoria espletata relativa alle segnalazioni Whistleblowing pervenute

tramite il canale interno di segnalazione appositamente istituito.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente all'organo amministrativo in merito alle proprie attività. Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata

presso la sede della Società in un apposito armadio non accessibile a terzi custodito. Nel caso in cui soggetti terzi dovessero chiedere copia dei verbali e/o delle relazioni dell'OdV, quest'ultimo dovrà essere contattato e a sua volta coinvolgerà l'organo amministrativo che è l'unico soggetto che ha il potere di autorizzare o meno la diffusione dei citati documenti dell'OdV verso l'esterno.

4.5

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza è parte integrante del Modello Organizzativo e

Gestionale della Società.

4.6

FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

La Società riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta.

A tal fine, si impegna ad effettuare, destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane, programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle funzioni nelle "attività sensibili".

La formazione del personale, dagli apicali ai subordinati, risulta fondamentale per una

efficace attuazione del Modello Organizzativo, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscono l'obbligatorietà ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

Alla luce della dimensione e l'organizzazione della Società, la conoscenza e la divulgazione delle regole di condotta sancite nel Modello Organizzativo e Gestionale, oggetto dei programmi di formazione e informazione, viene assicurata dall'OdV medesimo nel corso dei momenti di incontro e/o di verifica con le funzioni aziendali coinvolte.

La formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza in stretta cooperazione con la società.

4.7

INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Dovranno essere, altresì, forniti a soggetti esterni alla Società, quali ad esempio, fornitori, consulenti e Partner, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del

presente Modello Organizzativo e Gestionale, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5

Il Sistema Disciplinare

Il Sistema disciplinare previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 è una condizione necessaria di validità del Modello Organizzativo finalizzato alla prevenzione dei rischi reato all'interno dell'azienda.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

A differenza dell'apparato disciplinare giuslavoristico, che in virtù del disposto dell'art. 2106 c.c. può essere attivato dal datore di lavoro, quello ex D. Lgs.231/2001 non rientra in una potestà essendone obbligatoria l'attivazione.

Il sistema disciplinare è conforme alla legge e si struttura sul CCNL applicabile in Transfer Oil, quello del settore Gomma Plastica.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello Organizzativo e Gestionale, da parte di lavoratori dipendenti e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nel Sistema disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 si prevede espressamente che costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari, secondo il sistema disciplinare, anche i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza come previsto dalla norma;

- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, le responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale adottato è sanzionato ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, ove applicabili, ed è caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nel Sistema disciplinare (Allegato 5).

Per il dettaglio si rinvia all'allegato Sistema Disciplinare, da considerarsi parte integrante del presente Modello Organizzativo e Gestionale.

Parte speciale

INTRODUZIONE

Nella Parte Speciale del Modello Organizzativo e Gestionale che segue, suddivisa in fascicoli separati a seconda delle tipologie di reato, saranno analizzate le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto, con particolare riferimento soprattutto a quelle tipologie e a quelle aree che, alla luce del risk assessment effettuato, sono risultate maggiormente "sensibili" in relazione al tipo di attività svolta dalla Società.

Si evidenza, inoltre, che dall'analisi dei rischi effettuata, è risultato irrilevante il rischio di commissione, all'interno della società, di alcuni dei reati presupposto previsti dal Decreto. Ciò nonostante, si è ritenuto, comunque, opportuno dedicare un capitolo ad hoc anche a queste tipologie di reato attualmente più marginali rispetto alla realtà aziendale, al fine di sensibilizzare i Destinatari del Modello in merito a qualsiasi fattispecie criminosa rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto 231.

OBIETTIVI E DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la società, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

A tal fine, si ritiene fondamentale che gli stessi siano conosciuti, tanto nella loro formulazione letterale-legislativa, quanto nella loro possibile traducibilità in comportamenti ed esempi concreti.

1

Il decreto legislativo N. 231/2001

1.1

L'INTRODUZIONE DELLA C.D. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Il D. Lgs. 231/01 per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale introduce una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01 delle società è autonoma rispetto a quella prevista per la persona fisica autore del reato e tale ampliamento mira a coinvolgere nella punizione di determinati reati anche il patrimonio della società ed in ultima analisi gli interessi dei soci che, fino a questo momento, non subivano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi dai

proprio dipendenti o amministratori, nell'interesse o a vantaggio della propria società.

Il D.lgs. 231/01 tuttavia prevede la possibilità per la società di non incorrere in alcuna responsabilità penale-amministrativa se la società adotta un Modello Organizzativo e Gestionale idoneo a prevenire la commissione dei reati e nomina un Organismo di Vigilanza autonomo con il compito di verificarne la concreta attuazione all'interno della realtà societaria.

In tal senso il Modello Organizzativo e Gestionale e l'attività di prevenzione costituiscono l'effettiva essenza del D. Lgs. 231/01 e si inseriscono in un quadro di politica generale a tutela delle regole del mercato e della crescita economica.

1.2

I PRESUPPOSTI APPLICATIVI

Per l'insorgere della responsabilità penale dell'azienda occorre che sussista il concorso di una serie di elementi previsti dal Decreto. Più precisamente si può parlare di responsabilità

penale della società qualora:

- **la società rientri nel novero degli enti rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;**

In questo caso va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

- **sia stato commesso uno dei reati presupposto previsti tra quelli elencati dallo stesso Decreto o da provvedimenti legislativi che richiamano la responsabilità prevista dal Decreto;**
- **il reato sia stato commesso da un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'azienda.**

A tal proposito l'art. 5 del D. Lgs. 231/01 definisce soggetto apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza, di

amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; mentre soggetto subordinato colui che è sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

■ **il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società.**

Con un'interpretazione accolta dalla giurisprudenza, per interesse si intende la finalità soggettiva della condotta, da valutare ex ante, mentre il vantaggio è inteso quale dato oggettivo conseguente alla condotta, da verificare ex post.

Rimane pertanto esclusa qualsiasi responsabilità in capo all'ente qualora il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.3

L'ELENCO DEI REATI

La tipologia dei reati presupposto che comportano la responsabilità della società è in continua evoluzione. Per l'elenco aggiornato dei

reati ad oggi previsti dal Decreto si rinvia allo specifico allegato del presente Modello.

1.4

LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

L'art. 9 del D. Lgs. 231/01 prevede diverse tipologie di sanzioni a carico dell'Ente e più precisamente:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la pubblicazione della sentenza di condanna;
- la confisca.

Le sanzioni predette vengono applicate previo accertamento della responsabilità, al termine di un vero e proprio processo penale a carico dell'azienda secondo le modalità stabilite dal D.

Lgs. 231/01 e dal codice di procedura penale.

Tuttavia, le misure interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno

ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

La sanzione pecunaria

La sanzione pecunaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote"). La sanzione viene irrogata in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille quote ed il valore di ogni quota varia fra un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

La sanzione pecunaria è ridotta della metà e non può essere superiore ad euro 103.291,00 se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- 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:

- l'azienda ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'azienda ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello.

Se concorrono entrambe tali condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà a due terzi. In ogni caso la sanzione non può essere inferiore ad euro 10.329,00.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, e trovano applicazione, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono esplicitamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'azienda ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive, non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito e vengono determinate tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Se necessario le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria del Giudice, a spese dell'Azienda, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Azienda viene applicata una sanzione interdittiva.

La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando

non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Appare opportuno evidenziare, infine, che l'Autorità Giudiziaria può, inoltre, a mente del Decreto, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecunaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.5

PRESUPPOSTI E FINALITÀ DELL'ADOZIONE E DELL'ATTUAZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

Il Decreto prevede, agli artt. 6 e 7, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

A mente dell'art. 6, comma 1, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV' o anche solo 'Organismo');
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la mancanza di ciascuna delle condizioni è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'azienda di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova). Inoltre, l'art. 6, comma 2 bis, espressamente stabilisce che Modelli di cui alla lettera a) devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello

di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

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

A ciò si aggiunga che, in un'ottica di tutela dell'identità del segnalante, sempre all'art. 6 viene precisato che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione

sindacale indicata dal medesimo (art. 6, comma 2 ter).

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (art. 6, comma 2 quater).

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

1.6 DELITTI TENTATI

Nell'ipotesi del tentativo di commissione dei delitti previsti dal D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive vengono ridotte da un terzo alla metà.

Viene inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni

qualora l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2

Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

Confindustria ha da tempo elaborato linee guida per la applicazione del D.Lgs.231/01, oggetto di aggiornamento nel mese di giugno 2021.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da CONFININDUSTRIA come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- 1) Codice Etico;
- 2) sistema organizzativo;
- 3) procedure manuali e informatiche;
- 4) poteri autorizzativi e di firma;
- 5) sistemi di controllo di gestione;
- 6) comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;

- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità d'azione;
 - obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza.

A questo proposito occorre tuttavia precisare che la redazione del Modello Organizzativo e Gestionale deve essere un vero e proprio “abito su misura” – questa è l’immagine utilizzata dalla dottrina - creato ad hoc per l’azienda del Modello e pertanto non vi possono essere linee guida esaustive delle diverse necessità delle singole aziende.

Tale assunto, è stato anche ribadito dalla Corte di Cassazione, secondo cui “il percorso in ordine ai criteri di progettazione e implementazione del modello da parte dell’impresa è frutto di un processo di auto-normazione, in cui è l’impresa, anche tenendo presenti le indicazioni delle associazioni di categoria, che individua le cautele da porre in essere per ridurre il rischio di commissione dei reati” (Cass. Pen. n. 23401/2022).

2.1 EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE

Ai fini della redazione del Modello si sono tenuti in considerazione anche gli orientamenti giurisprudenziali formati in materia.

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

Nella recente sentenza n. 1070/2024, il Tribunale di Milano si è curato di dettagliare in modo preciso la struttura e i contenuti che un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 deve presentare per essere ritenuto adeguato, in quanto efficacemente strutturato.

Per riassumere le indicazioni impartite dal giudice meneghino, si può indicare come il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba quantomeno:

- rappresentare nella sua Parte Generale la natura giuridica e degli assetti organizzativi dell'Ente, con descrizione degli organi amministrativi e di controllo;
- ricoprendere nella sua Parte Speciale la descrizione dei reati presupposto ai sensi del

D. Lgs. 231/2001, la mappatura delle aree a rischio di commissione di detti reati, i principi di comportamento e una sintesi dei presidi preventivi previsti;

- completarsi di un Codice Etico, definito come "tavola di valori ai quali la società si ispira";
- definire attività di informazione e di formazione da porre in essere in riferimento ai contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e ai protocolli ovvero principi preventivi di comportamento previsti dalle Parti Speciali;
- istituire un sistema di segnalazione delle violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (c.d. Whistleblowing);
- istituire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione dei protocolli ovvero dei principi di comportamento;
- disciplinare l'istituzione dell'OdV, dettagliandone gli aspetti attinenti al suo funzionamento e alle sue attribuzioni.

Il Codice Etico

Il Codice Etico è lo strumento predisposto da TRANSFER OIL per definire i principi comportamentali e i valori di etica aziendale che la società ritiene di dover condividere con tutti i collaboratori e i soggetti che con TRANSFER OIL vogliono collaborare.

L'etica aziendale si configura attraverso una concezione dell'Etica quale modo di stare nel mondo con gli altri. Un modo di rapportarsi con le persone, con l'ambiente, con gli oggetti, con ogni forma vivente, attraverso una relazione che vuole essere affermativa.

Una relazione affermativa perché improntata al rispetto, alla cura, alla solidarietà, alla sostenibilità e all'accrescimento delle proprie capacità.

Anche per questo motivo, i principi generali del Codice Etico fanno riferimento innanzitutto alla Costituzione italiana: proprio perché per Etica si intende un modo di stare nel mondo attraverso una relazione, si ritiene che i principi costituzionali siano un riferimento fondamentale.

Nel corso del tempo, il Codice Etico ha accresciuto la sua importanza, perché costituisce il documento che deve essere conosciuto da tutti i dipendenti e dai collaboratori che, a qualsiasi titolo, lavorano per e con TRANSFER OIL, esprimendo la necessità che chiunque abbia a che fare con la società si conformi ai principi comportamentali che il Codice sancisce come obbligatori.

TRANSFER OIL si impegna a garantire la massima diffusione del Codice Etico, rendendolo accessibile a tutti gli interlocutori attraverso la pubblicazione sul sito aziendale.

[https://www.transferoil.com/it/chi-siamo/
codice-etico.aspx#ethics](https://www.transferoil.com/it/chi-siamo/codice-etico.aspx#ethics)



Elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01

aggiornato al giugno 2025

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 EX D. LGS. 231/01)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986 n. 898)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione e abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)

Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

Peculato (art. 314, I comma c.p.)

Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.)

Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)

REATI INFORMATICI (ART. 24 BIS EX D.LGS. 231/01)

Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter)

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-ter c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 quater 1 c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.)

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21/09/2019 n. 105)

Estorsione (art. 629, III comma, c.p.)

FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS EX D.LGS. 231/01)

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
Spendita ed introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione, o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

REATI SOCIETARI (ART. 25 TER EX D.LGS. 231/01)

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.)
Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)
Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, I e II comma c.c.)
False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)

DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES EX D.LGS. 231/01)

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
Prostitutione minorile (art. 600 bis c.p.)

Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)
Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)
Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.)
Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinque c.p.)
Tratta di persone (art. 601 c.p.)
Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.)

DELITTI CONTRO LA PERSONA (ART.25 QUATER 1 EX D.LGS. 231/01)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

DELITTI DI TERRORISMO (ART.25 QUATER EX D.LGS. 231/01)

Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 bis 1 c.p.)
Assistenza degli associati (art. 270 ter c.p.)
Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1)
Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinque c.p.)
Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinque 1 c.p.)
Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinque 2 c.p.)
Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
Atto di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
Sequestro a scopo di coazione (art. 289 ter c.p.)
Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.) Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)

Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. 342/1976 art. 1)
Danneggiamento delle installazioni a terra (L. 342/1976 art. 2)
Sanzioni (L. 422/1989 art. 3)
Pentimento operoso (art. 5 D.L. 625/1979)
Art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo- new York 09 dicembre 1999

MARKET ABUSE (ART. 25 SEXIES EX D. LGS. 231/01)

Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)
Manipolazione del mercato (art. 185 TUF)
Altre fattispecie di abuso di mercato (art. 187 quinque TUF)

REATI TRANSNAZIONALI

L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43)
Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309)
Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286)
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME (ART. 25 SEPTIES EX D.LGS. 231/01)

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.)
entrambi i delitti se commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLICITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25 OCTIES EX D.LGS. 231/01)

Ricettazione (art. 648 c.p.)

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25 OCTIES.1 EX D.LGS. 231/01)

Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)

Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)

Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di moneta virtuale (art. 640-ter c.p.)

Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.)

Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, ogni delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART.25 BIS 1 EX D. LGS. 231/01)

Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.)

Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER EX D.LGS. 231/01)

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

Scambio elettorale politico – mafioso (Art. 416 ter c.p.)

Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309)

Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolate l'attività di associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)

Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da S.p.A.ro escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES EX D. LGS. 231/01)

Art. 377 bis c.p.

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 NOVIES EX D.LGS. 231/01)

Art. 171 della Legge 22 aprile 1941 n. 633

Art. 171 bis della Legge 22 aprile 1941 n. 633

Art. 171 ter della Legge 22 aprile 1941 n. 633

Art. 171 septies della Legge 22 aprile 1941 n. 633

Art. 171 octies della Legge 22 aprile 1941 n. 633

REATI AMBIENTALI (ART. 25 UNDECIES EX D.LGS. 231/01)

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727 bis c.p.)

Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733 bis c.p.)

Norme sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)

Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)

Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)
Circostanza aggravanti (art. 452 octies c.p.)
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 452 quaterdecies c.p.)
Norme a tutela del suolo, del sottosuolo nonché delle acque dall'inquinamento (Art. 137 ex D. Lgs. 152/06)
Attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (Art. 256 ex D.Lgs. 152/06)
Norme a tutela del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (Art. 137 ex D. Lgs. 152/06)
Bonifica dei siti (art. 257 ex D.Lgs. 152/06)
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Art. 258 ex D. Lgs. 152/06)
Traffico illecito di rifiuti (Art. 259 ex D.Lgs. 152/06)
Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis ex D.Lgs 152/06)
Norme a tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279 ex D.Lgs 152/06)
Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (Art. 3 ex Legge 549/1993)
Inquinamento doloso delle navi (Art. 8 ex D. Lgs. 202/2007)
Inquinamento colposo delle navi (Art. 9 ex D. Lgs. 202/2007)

DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES EX D.LGS. 231/01)

Art. 22, comma 12 bis ex D.Lgs. 286/1998
Art. 12, commi 3, 3bis, 3 ter e 5 ex D.Lgs. 286/1998

RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25 TERDECIES EX D.LGS. 231/01)

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604 bis c.p.)

REATI IN MATERIA DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE (ART. 25 QUATERDECIES EX D.LGS. 231/01)

Frodi in competizioni sportive ed esercizio abusivo di giuoco o di scommessa (Artt. 1 e 4 della Legge 13 Dicembre 1989, n. 401)

REATI TRIBUTARI (ART. 25 QUINQUIESDECIES EX D.LGS. 231/01)

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)

Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)

Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)

Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)

Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)

Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)

Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)

CONTRABBANDO (ART. 25 SEXIESDECIES EX D.LGS. 231/01)

Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. 141/2024)

Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. 141/2024)

Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. 141/2024)

Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. 141/2024)

Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. 141/2024)

Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. 141/2024)

Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. 141/2024)

Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. 141/2024)

Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. 141/2024)

Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 88 D.Lgs. 141/2024)

Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. 141/2024)

Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca (art. 94 D.Lgs. 141/2024)

Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. 504/1995)

Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40 bis D.Lgs. 504/1995)

Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (art. 40 ter D.Lgs. 504/1995)

Circostanze attenuanti (art. 40 quater D.Lgs. 504/1995)

Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita
(art. 40 quinque D.Lgs. 504/1995)

Ulteriori disposizioni in materia di vendita di tabacchi lavorati (art. 40 sexies D.Lgs. 504/1995)

Fabbricazione clandestina di alcool e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. 504/1995)

Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcool e di bevande alcoliche (Art. 42 D.Lgs. 504/1995)

Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. 504/1995)

Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. 504/1995)

Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. 504/1995)

DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 SEPTIESDECIES EX D.LGS. 231/01)

Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)

Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)

Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)

Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)

Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 528-novies c.p.)

Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)

Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)

Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)

Contraffazione di opere d'arte (art. 518- quaterdecies c.p.)

RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25 DUODEVICIES EX D.LGS. 231/01)

Riciclaggio di beni culturali (art. 518- sexies c.p.)

Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518- terdecies c.p.)

ART. 34 ADEGUAMENTO DELLA NORMATIVA NAZIONALE AL REGOLAMENTO (UE) 2023/1114 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 31 MAGGIO 2023, RELATIVO AI MERCATI DELLE CRIPTO-ATTIVITÀ E CHE MODIFICA I REGOLAMENTI (UE) N. 1093/2010 E (UE) N. 1095/2010 E LE DIRETTIVE 2013/36/UE E (UE) 2019/1937.

Responsabilità dell'ente (art. 34 D.Lgs. 129/2024)

Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 Reg. UE 2023/1114)

Divieto di divulgazione di informazioni privilegiate (art. 90 Reg. UE 2023/1114)

Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 Reg. UE 2023/1114)

1

Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Scopo ed ambito di applicazione

È istituito presso la Società un Organo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Nomina e composizione

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e presso la Società si è optato per un OdV in forma collegiale, composto da un Presidente e altri due componenti esterni con il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni, così come in seguito specificato.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, da parte del Consiglio di Amministrazione, deve essere resa nota al componente nominato e da questi formalmente accettata.

Requisiti di professionalità e di onorabilità

L'Organismo di Vigilanza deve avere un profilo professionale e personale in grado di garantire

l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta.

Si ritengono necessarie per l'Organismo di Vigilanza le seguenti:

- Competenze:
 - conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
 - conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
 - capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
 - particolare esperienza nell'ambito della applicazione del D. Lgs. 231/01.
- Caratteristiche personali:
 - un profilo etico di indiscutibile valore;
 - oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte;
 - mancanza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali, sindaci o revisori della società;
 - mancanza di conflitti di interessi con la società che possano pregiudicare il criterio dell'indipendenza.

Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la violazione della riservatezza del segnalante o della gestione della segnalazione ai sensi della normativa in materia Whistleblowing.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di 1 mese, fatto salvo casi gravi.

Durata in carica

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento del Consiglio di Amministrazione.

Rapporto gerarchico

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione di staff al Vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione e, in via straordinaria, al Collegio Sindacale, ove nominato, qualora le violazioni emerse siano riferibili agli Amministratori o siano, comunque, di particolare gravità.

Obblighi

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere al suo incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza e deve svolgere l'incarico con continuità.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni.

Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

I componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela o affinità con il Vertice aziendale, né deve essere legato alla Società da interessi economici o da qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse tale da inficiarne l'obiettività di giudizio. Ogni eventuale situazione di conflitto di interesse sarà valutata dal Consiglio di Amministrazione.

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo citato.

Ove uno dei componenti dell'OdV incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato.

Poteri dell'organismo

All'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso, per finalità di miglioramento ed aggiornamento del Modello stesso.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza ha poteri ispettivi e di controllo; in particolare:

- ha libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

Compiti dell'organismo

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del Modello e/dei suoi elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza deve in particolare:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs n. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione, circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- segnalare all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, la necessità di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
 - significative modificazioni dell'assetto

- interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
 - modifiche normative;
 - analizzare i flussi informativi periodici e ad evento pervenuti;
 - gestire eventuali segnalazioni Whistleblowing nel rispetto della procedura adottata a cui si rinvia.

Collaboratori interni ed esterni

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Riunioni periodiche

L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi con frequenza adeguata a garantire la continuità dei compiti previsti e la sistematicità delle verifiche, e ogni qual volta se ne presenti la necessità e/o opportunità.

Responsabilità

L'Organismo di Vigilanza è responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

Risorse finanziarie dell'organismo

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede a dotare l'Organismo di Vigilanza di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

2

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

2.1 RIUNIONI

Convocazione

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con frequenza adeguata a garantire la continuità dei compiti previsti, ma può essere convocato ogni qual volta il Presidente lo ritenga necessario. L'Organismo si può riunire anche su richiesta del Consiglio di Amministrazione della società.

L'Organismo di Vigilanza si può riunire anche tramite video conference o call conference. Le riunioni si intendono validamente costituite tramite video o call conference tramite il collegamento a distanza di ciascun partecipante senza che sia richiesta la compresenza fisica di due soggetti presso il medesimo luogo.

Modalità di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza può invitare alle riunioni persone esterne, quali membri del CdA, consulenti esterni o responsabili delle funzioni centrali o periferiche della società chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

L'Organismo di Vigilanza che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, deve darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Verbalizzazione

Il contenuto delle riunioni e le decisioni assunte devono essere riportati in apposito verbale sottoscritto dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, tale verbale può inoltre essere redatto da un segretario eventualmente nominato all'uopo dall'Organismo di Vigilanza stesso. La segreteria dell'Organismo di Vigilanza ha il compito di provvedere alla redazione dei verbali ed alla tenuta del libro delle riunioni e delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza. Su disposizione del Presidente il verbale potrà essere oggetto di specifica approvazione nella successiva riunione dell'Organismo di Vigilanza. Il Presidente dà esecuzione alle delibere approvate, direttamente o tramite le competenti funzioni della società, e ne verifica l'attuazione sulla quale riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità di seguito indicate.

Archiviazione

Il verbale redatto in occasione delle riunioni d'Organismo di Vigilanza dovrà essere annotato nell'apposito libro delle riunioni e delle delibere dell'Organismo di Vigilanza. I verbali delle riunioni, eventuali segnalazioni ed in generale tutta la documentazione relativa all'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza viene archiviata presso l'ufficio amministrativo in un armadio chiuso non accessibile a terzi.

2.2 MONITORAGGIO FLUSSI INFORMATIVI

Definizione

L'art. 6, II comma, lett. d) del D. Lgs. 231/01 dispone che il Modello debba prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, in modo che quest'ultimo possa espletare al meglio la propria attività di verifica. Il monitoraggio dei flussi informativi consiste, quindi, in adempimento a tale articolo, nel monitorare costantemente i flussi di informazione generati dalle singole funzioni aziendali, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza.

Come sarà meglio specificato nel punto c), il monitoraggio costante riguarda principalmente l'effettività e l'adeguatezza del Modello, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale, il sistema delle deleghe e delle procure, l'evoluzione normativa che possa avere riflessi sull'applicazione del D. Lgs. 231/2001, le informazioni fornite dalle singole funzioni e dal personale della Società.

Destinatari

L'obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è posto a carico degli amministratori, eventuali sindaci, soggetti che operano per la eventuale società incaricata della revisione della Società, nonché tutti i suoi responsabili di funzione ed è esteso anche a tutti i dipendenti, senza eccezione alcuna.

Tale obbligo si estende anche a tutti coloro che, pur esterni alla società operino, direttamente o indirettamente, per questa, quali procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori o partner commerciali.

I destinatari di tale obbligo, in particolare, devono segnalare all'Organismo di Vigilanza tutte le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo. I dirigenti devono, inoltre, segnalare le violazioni commesse dai dipendenti che rispondono a loro gerarchicamente.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate al fine di migliorare la pianificazione dei controlli senza costituire a carico dello stesso un obbligo di verifica puntuale e sistematica dei fatti rappresentati.

Oggetto

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i flussi informativi dovranno avere ad oggetto:

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello Organizzativo;
- eventuali comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti nel Modello Organizzativo;
- eventuali disposizioni e comunicazioni organizzative che comportano modifiche nell'Organizzazione aziendale vigente;
- aggiornamento del sistema delle deleghe, dei poteri e delle procure conferite;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto;
- relazioni dei Responsabili di Funzione da cui possano emergere fatti o circostanze che possano incidere sul Modello o comunque avere rilevanza ai sensi del Decreto;
- notizie relative alla effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni eventualmente irrogate ovvero dei procedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Modalità del monitoraggio

L'attività di impulso e di controllo del sistema di reporting appena descritto verrà svolta direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

- tramite apposita casella di posta elettronica accessibile al solo OdV:
odvtransferoil@gmail.com
- tramite lettera da inviare alla c.a. del Presidente dell'OdV, Avv. Giovanni Catellani, via Guido da Castello n.33, 42121 Reggio Emilia

Al fine di raccogliere in modo efficace i flussi informativi sopra descritti, l'Organismo di Vigilanza provvede a comunicare ai soggetti destinatari i modi, le forme e le tempistiche di

effettuazione degli stessi. In caso di mancata risposta da parte dei responsabili di funzioni entro il termine indicato nella richiesta di informazione sarà inoltrato un secondo sollecito. In caso di ulteriore mancato riscontro sarà dato avvio al procedimento disciplinare secondo le modalità previste dal Sistema disciplinare vigente. Tutte le attività di monitoraggio dei flussi informativi sopra elencate saranno debitamente documentate ed archiviate secondo le modalità previste.

Segnalazioni Whistleblowing

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, la Società ha affidato all'OdV la gestione del canale di segnalazione interna. L'OdV, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività da compiere, ricorrendo, se necessario,

all'apporto di risorse interne o professionisti esterni.

Restano fermi gli obblighi di riservatezza e di gestione della segnalazione secondo quanto previsto dalla specifica procedura alla quale si rinvia.

L'OdV, dopo aver avuto le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionisti esterni, qualora le attività ispettive necessarie richiedano particolari competenze.

L'OdV, nel corso delle attività di istruttoria delle segnalazioni pervenute tramite il canale interno, deve garantire la riservatezza dei segnalanti e della segnalazione e le rispettive tutele, così come previste dalla normativa Whistleblowing.

Sul punto si rinvia a quanto previsto dalla procedura Whistleblowing, che qui si intende integralmente richiamata.

2.3

PIANO DELLE ATTIVITÀ OPERATIVE

Verifiche e controlli sul modello

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale, pianifica, in linea di massima, la propria attività operativa di verifica e controllo. Il piano contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Oggetto del piano annuale sono le procedure aziendali che disciplinano i processi risultati sensibili in seguito all'analisi di Risk Assessment eseguita dalla Società, nonché ogni altra procedura che possa avere riflessi sull'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

Parametri e priorità

L'individuazione delle singole procedure da sottoporre a controllo e la priorità degli interventi è rimessa alla valutazione dell'Organismo di Vigilanza, il quale potrà tenere conto di una serie di parametri tra cui, a titolo esemplificativo:

- risultanze del Risk assessment ed in particolare del valore del cosiddetto rischio residuo;
- livello dei controlli presenti nelle procedure che regolamentano le attività sensibili;
- cambiamenti organizzativi/normativi ed innovatività del processo.

Il Piano annuale potrà comunque essere oggetto di modifiche nel corso dell'anno di riferimento in seguito a:

- risultanze di eventuali verifiche effettuate anche su singole operazioni;
- esiti degli incontri periodici tenuti con i responsabili delle varie funzioni;
- informazioni acquisite tramite l'autovalutazione periodica dei Responsabili di funzione;
- eventuali criticità emerse in seguito a segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza.

Strumenti e poteri dell'OdV

Nel corso delle verifiche e delle ispezioni, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i più ampi poteri, affinché possa svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Gli strumenti a disposizione consistono nelle attività di:

- risk assessment, intendendosi con ciò adeguate e sistematiche procedure di ricerca, identificazione e rivalutazione periodica dei rischi di irregolarità quando sussistono circostanze particolari, quali, per esempio elevato turn-over del personale, recenti evoluzioni legislative, acquisizioni di rami di azienda;
- controlli mirati, ossia l'esistenza di un tempestivo approfondimento dei segnali premonitori di irregolarità o la segnalazione di un caso sospetto;
- controlli di routine o a sorpresa al fine di accertare la conformità delle attività alle procedure stabilite e lo sviluppo di adeguate procedure operative;
- controllo del Modello Organizzativo nel suo complesso, cioè un programma di controllo e di rivisitazione periodico dei risultati del modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Reporting dell'OdV verso il verso gli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità ed alle eventuali azioni correttive da apportare, secondo le seguenti modalità:

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa sull'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie, per esempio, violazioni di principi contenuti nel Modello, innovazioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- l'archiviazione o l'esito (positivo o negativo) inerente all'istruttoria delle segnalazioni Whistleblowing ricevute tramite il canale interno di segnalazione.

1

Sistema disciplinare ex art. 6, comma II, lett. E) e comma II bis del D.Lgs. 231/0

Premessa

Il Sistema disciplinare previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 è una condizione necessaria di validità del Modello Organizzativo finalizzato alla prevenzione dei rischi reato all'interno dell'azienda.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

A differenza dell'apparato disciplinare giuslavoristico, che in virtù del disposto dell'art. 2106 c.c. può essere attivato dal datore di lavoro, quello ex D. Lgs.231/2001 non rientra in una potestà essendone obbligatoria l'attivazione.

Il sistema disciplinare è conforme alla legge e si struttura sul CCNL applicabile in Transfer Oil, quello del settore Gomma Plastica.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello Organizzativo e Gestionale, da parte di lavoratori dipendenti e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Il Modello impone comportamenti e osservanza di principi e protocolli; deve necessariamente prevedere sanzioni che puniscano i comportamenti difformi da quanto stabilito.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nel Sistema disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di

condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso. Le violazioni del Modello organizzativo o delle prescrizioni del Codice Etico ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 si prevede espressamente che costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari, secondo il sistema disciplinare, anche i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza come previsto dalla norma;
- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, le responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante tenuto al rispetto

del Modello Organizzativo e Gestionale adottato è sanzionato ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, ove applicabili, ed è caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Presupposti del codice disciplinare-sanzionario

Il presente codice è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili, non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuzioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito

del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto richiamato.

In virtù di ciò, i principi che determinano il sistema sanzionatorio si possono così specificare:

- Legalità e tipicità: le sanzioni adottabili sono quelle qui specificate, previste ai sensi dell'art. 6, comma2, lett. e) del D. Lgs. 231/01. L'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- Autonomia e complementarità: il sistema sanzionatorio del modello organizzativo è complementare ed autonomo rispetto al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicato;
- Pubblicità: la Società deve dare massima e adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- Contraddittorio: gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto, in modo specifico, immediato e immutabile;
- Tempestività: il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;
- Gradualità: le sanzioni sono state pensate per corrispondere alla differente gravità dell'infrazione commessa e dovranno essere applicate sulla base di una valutazione della gravità dell'infrazione che tenga presente tutti gli elementi soggettivi e oggettivi.

1.1 LE SANZIONI

Sanzioni per i lavoratori

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è definito illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare della Società, di cui al

vigente CCNL GOMMA PLASTICA applicato per i dipendenti della Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.

In relazione a quanto detto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili

previste anche dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL GOMMA PLASTICA per il personale dipendente. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, si fa riferimento agli artt.52 e 54 del CCNL GOMMA PLASTICA

Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal presente Modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso

Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso incorre nel provvedimento del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta a seconda della gravità della violazione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.

Il lavoratore, che essendo già inciso nel provvedimento dell'ammonizione scritta persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui a adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, incorre nel provvedimento della sanzione della multa, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni.

Il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando

nell'espletamento di attività nell'area a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già inciso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne dal presente Modello o continui a adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso. Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione nei limiti di quanto stabilito dal CCNL applicato.

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare l'inizio di un procedimento penale a carico della Società, ovvero la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del licenziamento, con o senza preavviso, a seconda della gravità dell'infrazione. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già inciso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

Sanzioni per personale dirigente

In caso di violazione, da parte di personale con

eventuale qualifica dirigenziale, delle procedure previste dal presente Modello, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL del personale dirigente applicabile.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

Misure nei confronti degli amministratori o dei sindaci

In caso di violazione da parte degli amministratori o da parte dei membri del collegio sindacale eventualmente nominato delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e/o l'Assemblea a seconda di chi abbia commesso la violazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In ogni caso, la violazione dei protocolli del Modello Organizzativo, in base ai principi di gradualità e di fattualità già previste dal presente sistema sanzionatorio, comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%;
- revoca dell'incarico.

Misure nei confronti di soggetti esterni

Nei contratti e negli accordi stipulati con società consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero dei loro incaricati, posto in essere

in contrasto con le linee guida del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto consentirà alla Società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente all'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel Modello Organizzativo;
- una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

- a violazione della tutela della riservatezza o della gestione delle segnalazioni in materia di Whistleblowing da parte dell'OdV, come specificato nella procedura, a cui si rinvia.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'organo amministrativo, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Determinazione della sanzione e punibilità del tentativo

Ai fini dell'individuazione e dell'irrogazione delle sanzioni occorre tener conto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza rispetto al fatto contestato. In particolare, rilevano:

- la gravità della condotta e dell'evento causato;
- l'intenzionalità della condotta ed il grado di

- prevedibilità dell'evento dannoso;
- modalità e circostanze della condotta;
- mansioni e funzioni lavorative;
- tipologia della violazione compiuta.

In base ai principi stessi del D. Lgs. 231/01 è, altresì, punibile il tentativo.

Possono aggravare la sanzione le seguenti circostanze:

- reiterazione recidiva;
- condotta che comporti più violazioni dei protocolli del Modello Organizzativo, Codice Etico compreso;
- intenzionale concorso di due o più soggetti nella commissione della violazione;
- la violazione delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori.

1.2

IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

È atteso il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni dei principi che compongono il Modello adottato.

Inoltre, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli che ritenga opportuni rientranti nell'ambito della propria attività.

Fermo quanto previsto nella procedura Whistleblowing, in ogni altro caso, esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta e, se ritiene che si sia effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello, segnala la stessa agli organi aziendali competenti.

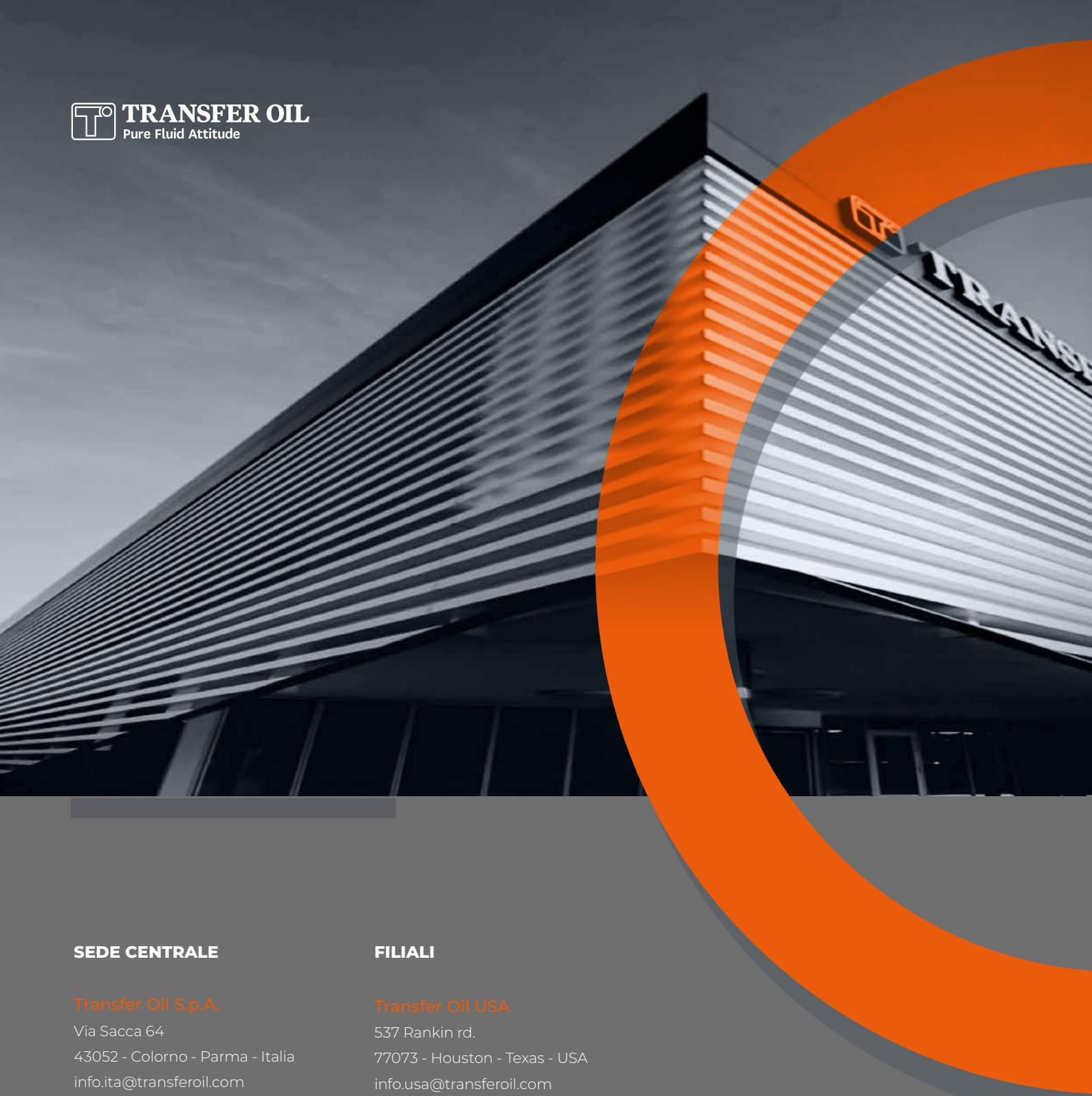
Il procedimento per l'accertamento delle violazioni è quello previsto dalla Società in conformità con quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori.

Monitoraggio e adeguamento

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza che, se necessario, lo adeguerà, nel rispetto della legge, a seconda delle mutate esigenze dell'ente.

Modello di
**organizzazione,
gestione e controllo**

ex D.Lgs. 231/2001
di Transfer Oil S.p.A.

**SEDE CENTRALE**

Transfer Oil S.p.A.
Via Sacca 64
43052 - Colorno - Parma - Italia
info.ita@transferoil.com

FILIALI

Transfer Oil USA
537 Rankin rd.
77073 - Houston - Texas - USA
info.usa@transferoil.com



SEGUITECI



www.transferoil.com

Transfer Oil Singapore

196 Pandan Loop
128384 - Singapore
info.sgp@transferoil.com

Transfer Oil Shanghai

9126 Hunan Road
Pudong New District - Shanghai - China
info.chn@transferoil.com