

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

## **PARTE GENERALE**

### **TEKNOPROGETTI ENGINEERING S.R.L.**

Ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"

Approvato dall'Assemblea dei Soci in data

23 giugno 2026

## Sommario

<b>1.</b>	<b>Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231</b> .....	<b>7</b>
1.1.	La responsabilità degli enti.....	7
1.2.	Limiti della responsabilità.....	7
1.3.	Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità.....	7
1.4.	Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità.....	8
1.5.	Esimente della responsabilità.....	8
1.6.	Caratteristiche generali del Modello.....	9
1.7.	I reati commessi all'estero.....	9
1.8.	Le sanzioni.....	10
1.9.	Le vicende modificative dell'ente.....	11
1.10.	I reati previsti dal Decreto.....	12
<b>2.</b>	<b>Il Modello di Teknoprogetti Engineering</b> .....	<b>13</b>
2.1.	Presentazione della Società.....	13
2.2.	Governance e struttura organizzativa.....	13
2.3.	Processo di adozione del Modello.....	13
2.4.	Natura e finalità del Modello.....	14
2.5.	Reati rilevanti per Teknoprogetti Engineering.....	15
2.6.	Destinatari del Modello.....	16
2.7.	Modifiche e aggiornamento del Modello.....	16
2.8.	Whistleblowing.....	17
2.9.	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro.....	17
2.10.	Modello 231 e Responsabilità sociale d'impresa.....	18
2.11.	Comunicazione e formazione.....	18
<b>3.</b>	<b>L'Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>20</b>
3.1.	Nomina e composizione.....	20
3.2.	Requisiti e cause di decadenza.....	20
3.3.	Poteri e funzioni.....	21
3.4.	Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.....	22
3.5.	Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	23
3.6.	Archivio dell'OdV.....	24
<b>4.</b>	<b>Il Sistema Disciplinare</b> .....	<b>25</b>
4.1.	Precetti generali.....	25
4.2.	Personale dipendente.....	27
4.3.	Membri di organi sociali.....	28

4.4. Terze parti ..... 28

<b>Data</b>	<b>Revisione</b>
20/12/2024	Prima implementazione
23/06/2026	Aggiornamento

## Definizioni

- **Attività sensibili o Attività a rischio reato:** sono le attività di Teknoprogetti Engineering S.r.l. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Consulenti:** sono i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Teknoprogetti Engineering S.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- **D.Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **D.lgs. 81/08:** Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "*Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*" in attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Dipendenti:** sono i soggetti aventi con Teknoprogetti Engineering S.r.l. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Ente:** Teknoprogetti Engineering S.r.l.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio" (art. 358 c.p.).
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello o MOGC:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.
- **Organi sociali:** sono sia l'Organo Amministrativo che il Collegio Sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, nazionale o comunitaria, inclusi i relativi funzionari e gli incaricati di pubblico servizio.
- **Partner:** sono le controparti contrattuali di Teknoprogetti Engineering S.r.l., persone fisiche o giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Pubblico ufficiale:** colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).
- **Reati:** sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.
- **Sistema di controllo interno:** insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla società allo scopo di prevenire i rischi.
- **Società:** Teknoprogetti Engineering S.r.l. (di seguito anche Teknoprogetti Engineering)
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- **TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche o integrazioni (c.d. "Testo unico della finanza").
- **TUS:** il Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche o integrazioni (c.d. "Testo unico sulla sicurezza").

- **Vertice delle Società:** Presidente del Consiglio di amministrazione, Amministratore o Consiglio di amministrazione.
- **Whistleblowing:** strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti (per esempio un fornitore o un cliente) di un'azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

## Struttura del documento

Il documento è strutturato in quattro capitoli.

Il primo capitolo riporta una disamina della disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001 (il Decreto).

Il secondo capitolo descrive il Modello di Teknoprogetti Engineering nelle sue parti generali, ovvero le modalità di adozione e attuazione, le finalità, i reati rilevanti per la Società, i destinatari, il ruolo in funzione della normativa in materia di whistleblowing e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, gli obblighi di comunicazione, di aggiornamento e di formazione del personale.

Il terzo capitolo presenta la figura dell'Organismo di Vigilanza descrivendone i poteri e le funzioni, nonché le modalità di comunicazione da e verso lo stesso.

Infine, il quarto capitolo riporta il Sistema disciplinare adottato da Teknoprogetti Engineering a presidio delle violazioni del Modello, del Codice etico e delle procedure aziendali.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente Modello:

- Il Risk assessment finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- L'Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto che riporta la semplice elencazione di tutte le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001;
- La Mappa delle attività a rischio reato che attraverso specifiche sezioni, ciascuna delle quali dedicata ad una singola categoria di reato, sintetizza i risultati del processo di valutazione del rischio ed i presidi di controllo adottati dalla Società;
- Il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento di portata generale propri dell'azienda, ma che si rivolge a tutti gli interlocutori della Società. L'insieme dei principi di comportamento e dei valori etico-sociali riportati nel Codice devono ispirare Teknoprogetti Engineering nel perseguimento del proprio oggetto sociale e degli obiettivi aziendali.
- Tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda.

## Allegati

Si allegano al presente documento:

- Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto;
- Mappa delle attività a rischio reato di Teknoprogetti Engineering;
- Codice etico di Teknoprogetti Engineering.

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

### 1.1. La responsabilità degli enti

---

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, introduce e disciplina la responsabilità degli «enti», dotati o non di personalità giuridica, per taluni reati (c.d. “reati presupposto”, per la cui completa elencazione si rimanda all'Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto), espressamente previsti dalla normativa e commessi da parte di soggetti a loro funzionalmente legati.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge (e non si sostituisce) a quella della persona fisica autrice del reato e, l'inosservanza di quanto previsto dal Decreto, può comportare sanzioni che possono incidere fortemente sull'esercizio dell'attività dell'ente (rif. paragrafo 1.8.).

Tale forma di responsabilità viene inquadrata all'interno di una logica volta ad individuare, in capo all'Ente, quella che viene definita “colpa di organizzazione”. La colpa risiede nell'omessa predisposizione ed adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di garantire il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell'ente e, di conseguenza, evitare (o comunque ostacolare) le fattispecie delittuose richiamate dal Decreto.

### 1.2. Limiti della responsabilità

---

L'ente non può rispondere della realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma solo della commissione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi, c.d. reati presupposto, contemplati dal Decreto e sue successive modificazioni e integrazioni, e dalle leggi che espressamente richiamano la sua disciplina. La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi di delitto tentato.

Poi, come si vedrà di seguito, l'interesse o il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito o di terzi esclude la responsabilità dell'ente.

### 1.3. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

---

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso. Tuttavia, affinché l'ente possa essere chiamato a rispondere dell'illecito il reato deve essere stato commesso:

- Nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- Da parte di uno dei soggetti legati all'ente da un rapporto qualificato.

L'interesse può essere ravvisato nell'intento di favorire l'ente attraverso la condotta illecita, indipendentemente dalla circostanza che lo stesso sia stato effettivamente favorito. Il criterio del vantaggio è correlato al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'effettiva intenzione di creare un vantaggio (o meno) per l'ente da parte di chi l'ha commesso.

Gli autori del reato, ai sensi del Decreto, devono appartenere alle seguenti categorie:

- *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (soggetti in c.d. “posizione apicale” quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale, il direttore di stabilimento, ecc.);

- “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente*” (cd. “subordinati”, tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all’ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

L’ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

#### **1.4. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità**

---

L’illecito è imputabile all’ente laddove sia possibile individuare la già citata colpa di organizzazione, dovuta alla mancata realizzazione di un’idonea organizzazione aziendale e all’assenza di un efficiente apparato di controllo, capace di prevenire (ostacolare) le condotte delittuose.

In tal senso, la colpevolezza dell’ente si atteggia diversamente a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un apicale o da un sottoposto:

- Nel primo caso, si ritiene che il reato sia la diretta espressione di una politica aziendale e, pertanto, il legislatore pone una sorta di presunzione di colpevolezza a carico dell’ente (inversione dell’onere probatorio, a carico della Società);
- Nel secondo caso, invece, si parla di una colpa di organizzazione in senso stretto che si atteggia come elemento costitutivo del reato, senza alcuna presunzione di colpevolezza (onere probatorio a carico del pubblico ministero).

#### **1.5. Esimente della responsabilità**

---

A tutela dell’ente, gli articoli 6 e 7 del Decreto introducono una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa. Tenuto conto di quanto già riportato al paragrafo 1.4, la disciplina dell’esenzione dalla responsabilità dell’ente varia in funzione dell’autore del reato.

Se il reato è stato commesso da soggetti c.d. apicali, l’ente non risponde se prova:

- a. Di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. Di aver affidato ad un organismo esterno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull’osservanza del Modello da parte dei soggetti legati all’Ente, nonché sul corretto aggiornamento dello stesso (c.d. “Organismo di Vigilanza”, rif. capitolo 3);
- c. Che i soggetti che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo;
- d. Che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di cui alla precedente lett. b).

Invece, nel caso in cui il reato sia stata commesso da soggetti c.d. subordinati, l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, però, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ciò significa che, fermo restando l’avvenuta implementazione del Modello e la nomina dell’OdV, il quale ha correttamente adempiuto ai propri compiti, ai fini dell’esimente:

- Nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, l'ente sarà tenuto dimostrare che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Nel caso invece di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

## **1.6. Caratteristiche generali del Modello**

---

Il Decreto non disciplina analiticamente le caratteristiche che deve o dovrebbe avere il Modello di organizzazione, limitandosi a dettare alcuni contenuti minimi di ordine generale.

Il Modello deve:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- Identificare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Essere verificato periodicamente ed eventualmente modificato quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Tenuto conto di questi elementi, il Modello deve:

- Contenere riferimenti a situazioni economiche reali;
- Essere "costruito" in modo specifico per il singolo ente;
- Potersi adeguare alle mutazioni organizzative e normative;
- Essere implementato a tutti gli effetti e non solo teoricamente.

Lo stesso Decreto dispone che questi possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (id est Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, i quali dovranno essere comunicati al Ministero della Giustizia che, entro 30 giorni, potrà formulare osservazioni sulla loro idoneità.

## **1.7. I reati commessi all'estero**

---

In relazione a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'ente potrebbe essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione ad eventuali reati presupposto commessi all'estero, sempre che risultino soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero solamente qualora si verifichino congiuntamente i seguenti presupposti:

- L'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- Lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede;
- Sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale;
- Qualora la Legge preveda che il colpevole "persona fisica" sia punito su richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia presentata anche contro l'ente.

## 1.8. Le sanzioni

---

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto prevede la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

### *Sanzione pecuniaria*

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, che viene generalmente applicata per quote in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000. Salvo quanto previsto dal comma 3-bis, l'importo, di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria:

- Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291,38 se:

- L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- 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'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- È stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329,14.

### *Sanzioni interdittive*

Le sanzioni interdittive si applicano invece, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, solo per i reati per i quali sono espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, agevolato dalla presenza di gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- L'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi o anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi a sostegno del concreto pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Da segnalare che, in base a quanto disposto dall'art. 15 del D.lgs. 231/01, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- L'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.

È infine possibile che, le sanzioni interdittive, non vengano applicate (o siano revocate, se applicate in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e soprattutto abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

### *Confisca*

Il Decreto prevede, in via obbligatoria, la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

### *Pubblicazione della sentenza di condanna*

A propria discrezione, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, a spese dell'ente. Secondo quanto disposto dall'art. 76 del D.lgs. 231/01, per la pubblicazione della sentenza di condanna, si osservano le disposizioni di cui all'articolo 694, commi 2, 3 e 4, del codice di procedura penale.

## **1.9. Le vicende modificative dell'ente**

---

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda). Il principio fondamentale, su cui è basata l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria" inflitta all'ente "risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune". La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

In particolare, il Decreto prevede che:

- La responsabilità dell'illecito rimane in capo all'ente trasformato o scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- Le sanzioni pecuniarie si applicano secondo le norme del codice civile inerenti i debiti dell'ente originario;
- Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione da interdittiva a pecuniaria.

Nel caso di fusione, se la stessa è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente. La responsabilità del cessionario, oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

#### **1.10. I reati previsti dal Decreto**

---

Come più volte già riportato nelle precedenti pagine, l'ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (reati presupposto), individuati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

Per l'articolazione dettagliata dei reati presupposto si rimanda all'allegato dedicato, Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto.

## 2. Il Modello di Teknoprogetti Engineering

### 2.1. Presentazione della Società

Teknoprogetti Engineering è una società di ingegneria che si occupa di progettazione civile, nata dalla comune visione della realtà edilizia dei soci fondatori, secondo i quali il processo edilizio deve essere ispirato a criteri di competenza, qualità, correttezza e serietà professionale.

Tra i servizi offerti:

- Diagnostica, con controlli non distruttivi e indagini in sito;
- Sicurezza nei cantieri, temporanei e mobili;
- Collaudi e verifiche, analisi di vulnerabilità sismica;
- Progettazione integrata e specialistica;
- Direzione lavori;
- Prevenzione incendi e verifiche pre/post incendio;
- Verifica dei progetti ai fini della validazione.

### 2.2. Governance e struttura organizzativa

La Società adotta un sistema di governance “tradizionale” caratterizzato dalla presenza:

- Dell’Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- Di un Amministratore Unico incaricato di gestire la Società con i più ampi poteri per l’amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto all’Assemblea dei Soci.

La struttura organizzativa della Società è formalizzata nell’organigramma aziendale e nei mansionari dal quale si individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione. Tali documenti sono richiamati nel presente Modello, al fine della corretta rappresentazione della struttura organizzativa aziendale.

Questi documenti vengono predisposti dalla Direzione e dal Responsabile del Sistema di Gestione della Qualità, e devono essere successivamente aggiornati a fronte di ogni variazione del personale o nell’attribuzione dei differenti ruoli.

### 2.3. Processo di adozione del Modello

La Società, al fine di adottare il proprio Modello, ha avviato un processo che si è articolato nelle seguenti attività:

- Individuazione delle attività sensibili e dei reati rilevanti per la Società, attraverso la ricognizione delle attività svolte tramite interviste ai responsabili delle funzioni aziendali, l’analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di deleghe e procure;
- Autovalutazione dei rischi (c.d. “self risk assesment”) e del sistema di controllo, in riferimento alla sua idoneità ed efficacia ai fini della prevenzione della commissione di reati di cui al decreto o mitigazione di tale rischio;
- Identificazione del complesso di principi e regole di prevenzione da attuare per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società, tenendo conto del sistema di governance già esistente;
- Analisi del Sistema di gestione della Qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015 di cui la Società risulta essere già dotata.

In merito a quest'ultimo punto, in sede di predisposizione del presente, al fine di integrare gli obiettivi perseguiti dal Modello e dal Sistema di Gestione, nonché di garantire la loro efficacia ed efficienza, risulta importante valorizzare le possibili sinergie tra i singoli Sistemi. A tal proposito, è stato quindi svolto un lavoro di coordinamento tra il Sistema 231 ed il sopracitato Sistema di Gestione; tale attività ha visto coinvolti la Direzione, il Responsabile del Sistema di Gestione ed i consulenti esterni della Società.

La Società intende quindi dotarsi di un proprio Modello, ispirato alle “*Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo*” di Confindustria ed alle migliori best practice, in tema di controllo interno, nazionali ed internazionali. Tale modello sarà poi successivamente aggiornato in base alle nuove introduzioni normative e/o al verificarsi di modifiche organizzative con impatti sull'operatività aziendale.

Le procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello sono adottate e rese operative dal personale dirigente della Società, sotto la responsabilità dei Responsabili delle funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio elencate nella Mappa delle attività a rischio reato, in allegato.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato rispetto all'implementazione di procedure in attuazione del Modello e, in generale, utili a ridurre il rischio di incorrere in comportamenti illeciti ai sensi del D.lgs. 231/01.

Costituisce altresì parte integrante del presente Modello il Codice Etico, in allegato, adottato con delibera dell'Assemblea dei Soci.

#### **2.4. Natura e finalità del Modello**

---

La Società considera il Modello, oltre che regolamento interno vincolante per la medesima, indispensabile strumento di corporate governance, atto a instillare nel personale aziendale e in tutti i soggetti agenti in nome e per conto di Teknoprogetti Engineering regole e precetti condivisi, nonché ad orientare i loro comportamenti al rispetto della Legge e dei principi etici.

Il Modello si pone dunque l'obiettivo di essere uno strumento efficace di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/01 e mira ad irrobustire il sistema di controllo interno della Società, attraverso:

- L'individuazione delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- La previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- La previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta dalla Società, la previsione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Modello si propone, inoltre, di perseguire le seguenti specifiche finalità:

- Fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione di reati;
- Diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, contraria ad ogni comportamento in grado di violare le disposizioni di Legge, nazionali ed internazionali;

- Diffondere una cultura del controllo interno, grazie anche all'adozione di un sistema di monitoraggio sulle aree a rischio reato che consentano di rilevare tempestivamente eventuali illeciti;
- Fornire un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione societaria interna ed esterna.

## 2.5. Reati rilevanti per Teknoprogetti Engineering

---

Il Modello di Teknoprogetti Engineering è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, alla luce del processo di self risk assesment svolto, così come sintetizzato all'interno della Mappa delle attività a rischio reato, la Società ha potuto individuare i reati per essa rilevanti.

Nello specifico, sono stati ritenuti rilevanti uno o più reati riconducibili ai seguenti articoli del Decreto:

- *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);*
- *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);*
- *Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);*
- *Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);*
- *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);*
- *Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);*
- *Reati societari (art. 25-ter);*
- *Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);*
- *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);*
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);*
- *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1) e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25octies.1, comma 2);*
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);*
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);*
- *Reati ambientali (art. 25-undecies);*
- *Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);*
- *Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septesdecies);*
- *Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).*

Per esclusione, sono stati ritenuti invece remoti i rischi di realizzazione dei reati presupposto riconducibili ai seguenti articoli del Decreto:

- *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);*
- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);*

- *Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies) e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF);*
- *Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2);*
- *Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);*
- *Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);*
- *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);*
- *Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);*
- *Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies).*

## **2.6. Destinatari del Modello**

---

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti i dipendenti, ai membri degli organi societari, a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i soggetti esterni, quali collaboratori, partner commerciali, consulenti, liberi professionisti obbligati attraverso vincolo contrattuale.

Tutti i soggetti di cui al precedente capoverso sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Inoltre, tutti i soggetti apicali, o con compiti di direzione, coordinamento e supervisione, hanno l'obbligo di richiedere ai propri collaboratori e subalterni il rispetto del Modello, e l'onere di vigilare e controllare che quanto ivi previsto sia efficacemente ed effettivamente attuato. La mancata applicazione dell'obbligo di vigilanza costituisce un'infrazione colpita da specifica sanzione disciplinare secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare (rif. paragrafo 4.1.).

## **2.7. Modifiche e aggiornamento del Modello**

---

L'Assemblea dei Soci ha competenza esclusiva per la modifica e l'aggiornamento del Modello, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora:

- Individui elementi che non garantiscano la sua adeguatezza o risultino carenti per la prevenzione dei fatti di reato;
- Siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- Intervengano modifiche di Legge al Decreto e alle norme ad esso collegate;
- Identifichi circostanze, eventi, situazioni o attività che configurino elementi di novità nell'organizzazione aziendale che necessitino di disciplina e regolamentazione.

Le funzioni aziendali interessate provvedono conseguentemente all'eventuale aggiornamento delle procedure necessarie per la completa attuazione del Modello, informando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza riguardo alle modifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza non esercita alcun potere di gestione delle attività in quanto non è autorizzato ad intervenire in prima persona sull'organizzazione interna dell'ente: le sue funzioni di verifica dell'efficacia del Modello e di aggiornamento dello stesso si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all'organo dirigente, unico deputato a prendere decisioni sul Modello.

## 2.8. Whistleblowing

---

Il D.lgs. n. 24/23, di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937, ha comportato una modifica delle vigenti disposizioni in materia di whistleblowing per il settore privato, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conosciute nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/23, Teknoprogetti Engineering adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni ("Procedura Whistleblowing").

La procedura whistleblowing di Teknoprogetti Engineering:

- Prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'UE;
- Garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- Vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal D.lgs. 24/23 (ad esempio, facilitatori, colleghi, ecc.);
- Ha previsto all'interno del proprio Sistema disciplinare apposite sanzioni per coloro che non garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e per coloro che dovessero presentare false segnalazioni;
- Ha individuato quale destinatario delle segnalazioni, e quindi gestore delle stesse, l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso gli appositi canali messi a disposizione dalla Società, così come descritti all'interno della procedura dedicata consultabile sul sito web aziendale.

Per tutti i dettagli, si rimanda pertanto alla sezione whistleblowing del sito internet aziendale.

## 2.9. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

---

L'adozione del presente Modello risulta importante anche in funzione di quanto previsto dall'art. 30 del D.lgs. 81/08.

Richiamando proprio il contenuto dell'art. 30 del D.lgs. 81/08, l'attuazione di corretti modelli di gestione della sicurezza sul lavoro esonera il datore di lavoro dalle responsabilità amministrative previste dal D.lgs. 231/01 con riferimento ai reati di cui al suo art. 25-septies.

In tal senso, la Società si impegna all'adozione di una specifica procedura volta a gestire correttamente gli obblighi giuridici relativi:

- Al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- Alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- Alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Alle attività di sorveglianza sanitaria;

- Alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- Alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- Alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- Alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

## **2.10. Modello 231 e Responsabilità sociale d'impresa**

---

L'adozione del Modello 231 non rappresenta per Teknoprogetti Engineering un mero adempimento burocratico, ma si inserisce in un più ampio percorso di compliance normativa che include anche la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI).

La Società riconosce infatti lo sviluppo sostenibile e la Responsabilità sociale d'impresa come pilastri fondamentali della propria strategia aziendale. Tali principi non sono solo strumenti di gestione etica, ma rappresentano la capacità dell'azienda di pianificare, monitorare e mitigare in modo consapevole l'impatto sociale, ambientale ed etico delle proprie attività, operando nel pieno rispetto delle persone, dell'ambiente e del mercato.

Una convergenza tra sviluppo sostenibile e D.lgs. 231/2001 si evince anche attraverso un'analisi dei Sustainable Development Goals (SDGs) definiti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Il sistema di controllo interno implementato dalla Società incide su attività sensibili anche dal punto di vista dei criteri ESG (Environmental, Social, Governance), contribuendo in maniera significativa al raggiungimento di diversi obiettivi di sviluppo sostenibile.

In particolare:

- Environmental (ambiente): la prevenzione dei reati ambientali, come delitti, contravvenzioni e violazioni di normative specifiche, tutela l'ecosistema e promuove pratiche operative sostenibili;
- Social (società): la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, il rispetto dei diritti individuali e il corretto trattamento dei dati personali rappresentano elementi chiave per un ambiente di lavoro sicuro, equo e inclusivo;
- Governance (governo d'impresa): la prevenzione di reati societari, tributari, di riciclaggio e autoriciclaggio rafforza la trasparenza, l'integrità e la responsabilità delle operazioni aziendali, assicurando una governance solida e affidabile.

Attraverso procedure operative rigorose, sistemi di controllo interno e programmi di formazione dedicati, il Modello 231 consente a Fitness Investment di integrare concretamente sostenibilità, responsabilità sociale e compliance nella gestione quotidiana. Tali strumenti non solo rafforzano la reputazione aziendale, ma costituiscono anche un fattore di attrattiva per investitori e stakeholder, supportando la crescita sostenibile della società.

## **2.11. Comunicazione e formazione**

---

La comunicazione del Modello è affidata all'Organo amministrativo che garantisce, con il supporto dell'Ufficio Qualità, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. distribuzione cartacea, invio per posta elettronica, pubblicazione sulla rete aziendale interna, ricorso a piattaforme cloud, ecc.), la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i dipendenti ed ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri della Società.

La Società pubblica sul sito internet aziendale il Modello adottato e lo trasmette a tutti i soggetti esterni con cui intrattiene rapporti commerciali, attraverso esplicita indicazione nelle clausole previste per le terze parti di cui al paragrafo 4.4.

La Società attua specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti di Teknoprogetti Engineering. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- Della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- Dell'appartenenza alla categoria dei soggetti apicali o dei subordinati;
- Del livello di rischio dell'area operativa, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- Degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

Per gli operai o gli impiegati dei primi livelli, la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere limitata ai principi generali del Decreto e a quelle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nel quale tali soggetti sono impiegati.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello viene gestita dall'Organo amministrativo che, con il supporto dell'Ufficio Qualità ed in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.

La Società si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

## 3. L'Organismo di Vigilanza

### 3.1. Nomina e composizione

L'Assemblea dei Soci della Società, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, istituisce l'Organismo di Vigilanza, decidendone anche il numero di componenti.

Al riguardo, l'Assemblea di Teknoprogetti Engineering ha analizzato varie soluzioni alternative al fine di individuare punti di forza e di debolezza di ogni composizione dell'OdV. In particolare, sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire tutti i compiti e le responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- Un organismo monocratico, ovvero composto da un unico soggetto totalmente esterno ai compiti esecutivi, dotato di tutte le competenze richieste dall'incarico;
- Un organismo collegiale, ovvero composto da più soggetti, tutti esterni all'ente oppure a composizione mista interni-esterni, in grado di riunire diversi profili di competenze e "professionalità" richiesti dall'incarico.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono coerente sia la nomina di un OdV a composizione monocratica, sia la nomina di un OdV a composizione collegiale. Tuttavia, in ogni caso, l'OdV deve essere collocato in posizione di diretto riferimento all'Organo amministrativo, nonché rispondere a quelli che sono i requisiti definiti dalle Linee Guida di Confindustria (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione).

Nel caso di Teknoprogetti Engineering, l'Assemblea ha deciso per la nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, quindi composto da un unico componente.

La durata dell'Organismo di Vigilanza è determinata e regolata dall'Assemblea, inoltre, delibera in merito ai suoi compensi.

### 3.2. Requisiti e cause di decadenza

Al componente unico dell'Organismo di Vigilanza, sono richiesti al momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico, i seguenti requisiti oggettivi:

- Autonomia, intesa come capacità di decidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- Indipendenza, intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività delle proprie decisioni e azioni;
- Professionalità, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, statistiche, aziendali ed organizzative), tali da consentire di svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- Continuità di azione, intesa come capacità dell'organo di operare con un adeguato livello di impegno, prevalentemente destinato alla vigilanza del Modello.

Il perfezionamento della nomina dell'OdV si determina con la sottoscrizione, da parte dell'unico componente, di una dichiarazione di accettazione dell'incarico. Una volta accettato l'incarico, l'OdV deve adempiere ai propri doveri con la diligenza del mandatario ed è responsabile della verità delle proprie attestazioni.

È poi richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- Essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- Essere interdetto, inabilitato, fallito, o essere stato condannato, anche in primo grado, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV.

Inoltre, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle seguenti condizioni:

- Ricoprire all'interno della società altri incarichi di carattere operativo;
- Trovarsi in una palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

Il componente unico dell'Organismo deve avere adeguate conoscenze giuridiche, economico-finanziarie e di risk assesment, la cui valutazione sarà effettuata dall'Assemblea attraverso la valutazione del curriculum dei candidati. In particolare, la valutazione deve tenere conto delle specifiche conoscenze in tema di attività ispettiva e consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza decade al venir meno dei requisiti sopra indicati nonché quando è raggiunta la scadenza naturale del mandato.

In presenza di una giusta causa, la Società può revocare il mandato al componente unico. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono motivo di revoca del mandato per giusta causa le seguenti ipotesi:

- Mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e diligenza;
- Inadempimento dell'incarico affidato.

È responsabilità dell'Assemblea provvedere alla tempestiva nomina dell'OdV decaduto, revocato o cessato.

In ogni caso l'OdV, rimane comunque in carica *pro-tempore* fino alla nomina del nuovo OdV.

### **3.3. Poteri e funzioni**

---

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dall'Organo amministrativo, cui riferisce direttamente.

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

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso attribuiti e nel rispetto delle norme di Legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e di tutti gli altri soggetti interessati:

- Vigila costantemente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, richiedendo informazioni ai responsabili delle attività a rischio;
- Svolge periodica attività ispettiva, sviluppando un sistema di monitoraggio e controllo che abbia particolare riguardo e attenzione alle attività sensibili ai sensi del Decreto;
- Propone le iniziative più idonee a diffondere tra i destinatari la conoscenza del Modello, nonché la sua interpretazione e chiarificazione ove richiesto;

- Attiva, tramite le funzioni preposte, gli eventuali procedimenti disciplinari ai sensi di Legge e di contratto collettivo applicabile, idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Monitora e vigila sul funzionamento del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazioni di norme e regolamenti interni;
- Riceve da parte delle funzioni coinvolte nelle attività sensibili le informazioni previste dalla procedura per la gestione dei flussi informativi verso lo stesso Organismo.
- Effettua proposte ed osservazioni all'Organo amministrativo, relative ad aggiornamenti del Modello ritenuti opportuni in seguito, ad esempio, al riscontro di carenze, lacune, novità normative, cambiamenti organizzativi, ecc.;
- Riferisce immediatamente all'Organo amministrativo ogni grave violazione individuata durante lo svolgimento delle verifiche;
- Riporta periodicamente e formalmente all'Organo amministrativo circa le attività in fase di esecuzione e di follow-up.

L'Organismo di Vigilanza, anche in virtù dei requisiti di autonomia e indipendenza, è dotato di un budget annuale stanziato dall'Assemblea al momento della sua nomina.

L'eventuale ricorso a competenze di consulenti esterni, per le attività attuative, di monitoraggio e controllo, è esclusivamente subordinato alla capienza del proprio budget che, dietro richiesta dell'OdV e approvazione da parte dell'Assemblea, può essere rivisto e rideterminato.

Al fine di adempiere ai propri doveri d'indagine, l'Organismo può esaminare qualsiasi documentazione d'impresa facendone debita richiesta ai soggetti destinatari del presente Modello, richiedere il supporto di qualsiasi struttura aziendale, e avvalersi anche della collaborazione di società esterne di servizi e/o consulenza. All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri d'intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di Teknoprogetti Engineering.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento che disciplina lo svolgimento delle sue attività.

### **3.4. Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario**

---

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo amministrativo in merito all'attuazione del Modello, all'individuazione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività secondo quanto già indicato al paragrafo precedente, nonché ogni qualvolta l'Organo amministrativo stesso lo ritenga necessario od opportuno.

Ciò viene fatto attraverso la stesura, a cadenza almeno annualmente, di una relazione periodica che deve avere riportare:

- Il resoconto delle attività svolte, con particolare indicazione dei controlli e delle verifiche effettuate, nonché l'indicazione dei relativi esiti;
- Il resoconto delle segnalazioni ricevute dai Destinatari del Modello nonché l'esito delle attività di verifica effettuate su dette segnalazioni;
- Il resoconto delle segnalazioni whistleblowing ricevute, nel rispetto di quanto previsto dalla relativa procedura e, in generale, dalla vigente normativa in materia;
- Il parere fornito sull'eventuale proposta di sanzioni applicabili ai soggetti aziendali, così come disposto dal Sistema disciplinare;
- I gap di miglioramento relativi al Sistema 231 identificati nell'ambito delle attività di vigilanza svolte, anche suggerendo gli eventuali interventi correttivi e migliorativi applicabili.

In aggiunta, l'OdV predispone a cadenza almeno annuale un piano delle attività da svolgere il quale, una volta definito, deve essere condiviso con l'Organo amministrativo.

### **3.5. Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza**

---

L'Organo amministrativo della Società, così come le funzioni coinvolte nell'ambito delle attività sensibili, devono comunicare all'OdV tutte le informazioni relative a:

- Comunicazioni di inizio di procedimenti da parte dell'Autorità Giudiziaria o di altra autorità, nei confronti della Società, dei legali rappresentanti o di altri soggetti aziendali, per l'accertamento della commissione di reati di cui al D.lgs. 231/01;
- Richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti, o dipendenti, a seguito di procedimenti aperti per la commissione di reati di cui al D.lgs. 231/01;
- Comunicazioni in ordine alla variazione degli assetti organizzativi, delle deleghe, dei poteri e delle cariche in seno agli organi sociali;
- Variazioni delle attività di business e delle conseguenti aree a rischio o alla realizzazione di operazioni idonee ad alterare la valutazione dei rischi identificati;
- Informazioni relative a partner commerciali della Società indagati per uno o più dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

Tutto il personale aziendale ed i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno facoltà di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza attraverso specifico indirizzo e-mail:

[odv@teknoprogettisrl.it](mailto:odv@teknoprogettisrl.it)

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso la definizione di una procedura operativa, stabilisce le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere (ad es. deroghe alle procedure, indicatori sintetici di rischio, KPI, ecc.) assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/01, secondo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile di direzione, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto, o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso delle segnalazioni);
- I consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Teknoprogetti Engineering, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali conseguenti provvedimenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### **3.6. Archivio dell'OdV**

---

Tutta la documentazione raccolta e/o predisposta dall'OdV, così come qualsiasi informazione e/o segnalazioni ricevuta, è custodita per un periodo di anni 10 dall'Organismo di Vigilanza attraverso le modalità definite all'interno del proprio regolamento.

## 4. Il Sistema Disciplinare

### 4.1. Precetti generali

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.lgs. 231/01 richiede la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare (art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231).

Il Sistema Disciplinare (di seguito anche Sistema) adottato da Teknoprogetti Engineering è quindi finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole comportamentali previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure aziendali.

L'applicazione delle sanzioni di seguito riportate:

- Prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia egli subordinato, in posizione apicale o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura;
- Non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura penale, amministrativa o tributaria, che possano derivare dal medesimo fatto.

Il presente Sistema Disciplinare viene adottato in coerenza con i seguenti principi:

- Specificità: il Sistema è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da questa consegua o meno la commissione di un reato;
- Autonomia: il Sistema è autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie legate ad un eventuale procedimento penale;
- Compatibilità: il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di Legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- Idoneità: il Sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto di cui al Decreto;
- Proporzionalità: la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata, tenendo in considerazione: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con l'individuo da sanzionare (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- Redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il Sistema deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Ai fini del principio di proporzionalità, la determinazione della gravità della violazione è improntata al rispetto ed alla valutazione di quanto segue:

- L'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione del Modello o il grado della colpa;
- La negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- La rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze della violazione (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta e diversificando, quindi, tra comportamenti non conformi e/o violazioni che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio e violazioni che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sino alle violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale);

- La posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- Eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal soggetto cui è riferibile la condotta contestata, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo, (i) l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta (in tal caso, l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave), e (ii) la recidiva del soggetto agente (in termini di comminazione di sanzioni disciplinari a carico di quest'ultimo nei due anni precedenti la violazione);
- Il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- Altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione.

I soggetti Destinatari del Modello hanno il dovere di comunicare per iscritto ogni violazione presunta o accertata all'Organismo di Vigilanza, il quale immediatamente esegue i necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto contro il quale procede. Rilevato l'illecito, l'OdV richiede con provvedimento motivato alla funzione titolare del potere disciplinare, cioè l'Organo amministrativo, l'irrogazione delle idonee sanzioni, secondo quanto previsto dalla relativa procedura. L'Organo amministrativo, in considerazione della tipologia del soggetto destinatario della sanzione (dipendente e dirigente, membro di organo sociale, terza parte) applica il provvedimento informando l'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- L'inadempimento dell'obbligo di vigilanza e controllo da parte dei soggetti che hanno tale responsabilità sui propri sottoposti;
- La violazione, anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- La mancata collaborazione o la reticenza del personale aziendale a fornire le informazioni all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto stabilito per i flussi comunicativi verso lo stesso organismo;
- La violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo;
- La redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- L'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- L'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

In relazione a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di whistleblowing, costituiscono poi infrazioni disciplinari:

- Qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante

o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.lgs. 24/23;

- L'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- La messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- La violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- La falsa segnalazione con dolo o colpa grave, qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante;
- La mancata istituzione dei canali di segnalazione e/o mancata adozione di procedure whistleblowing conformi alla norma.

Il Sistema Disciplinare è quindi finalizzato a garantire il buon funzionamento dell'organizzazione ed il regolare svolgimento dell'attività di impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello rappresenta, se accertato:

- Nel caso di dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- Nel caso di Consiglieri e di componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo statuto;
- Nel caso di Soggetti Terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

## **4.2. Personale dipendente**

---

Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel presente Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Le sanzioni applicabili sono le seguenti:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- Licenziamento disciplinare con preavviso;
- Licenziamento disciplinare senza preavviso.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo amministrativo, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla Legge e dal CCNL applicabile.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla Legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

### **4.3. Membri di organi sociali**

---

Se la violazione riguarda l'Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'Assemblea dei Soci, mediante relazione scritta.

Nei confronti dell'Amministratore che abbia violato il Modello, l'Assemblea può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- Richiamo formale scritto;
- Sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- Revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- Sospensione temporanea della carica;
- Revoca dalla carica e la possibilità di denuncia al tribunale ai sensi dell'art. 2409 del Codice civile.

I provvedimenti da intraprendere culminano, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica. Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o di imperizia da parte dell'Amministratore, che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

### **4.4. Terze parti**

---

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere la sussistenza delle clausole di rispetto del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni.

In particolare, il mancato rispetto di una o più previsioni del Modello deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

La mancata inclusione delle clausole di rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere comunicata con le debite motivazioni all'Organismo di Vigilanza.