

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 1	di 40

ETRURIA P.A. S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

ex D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Stato delle revisioni

N.	Data	Descrizione	Approvazione
0	29 giugno 2026	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 2	di 40

INDICE

1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	5
1.1. Obiettivi del Modello	5
1.2. Struttura del Modello	5
1.3. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo.....	6
1.4. Destinatari del Modello	6
1.5. Efficacia del Modello.....	7
2. QUADRO NORMATIVO	7
2.1. Requisiti per l’insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti	7
2.2. Fattispecie di reato	8
2.3. Apparato sanzionatorio	9
2.4. Delitti tentati.....	10
2.5. L’interesse o il vantaggio per gli enti	10
2.6. L’esonero da responsabilità	11
2.7. Sindacato di idoneità.....	12
3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI	12
3.1. La funzione del Modello.....	12
3.2. Principi cardine del Modello	12
4. PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	13
4.1. Analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti.....	13
4.2. Risk assessment	13
4.3. Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	14
5. LA SOCIETÀ ETRURIA P.A. S.P.A.	14
5.1. Oggetto sociale	14
5.2. Il sistema di governo	14
5.3. Certificazioni.....	15
6. CODICE ETICO	15
7. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
7.1. Composizione e durata	16

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 3	di 40

7.2. Requisiti di professionalità.....	16
7.3. Requisiti di indipendenza	17
7.4. Requisiti di onorabilità	17
7.4. Cessazione dalla carica.....	18
7.5. Compiti, poteri e mezzi	19
7.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	21
7.7. Obblighi di riservatezza	21
8. FLUSSI INFORMATIVI.....	22
8.1. Flussi informativi dall’Organismo di vigilanza verso i vertici societari	22
8.2. Flussi informativi verso l’Organismo di vigilanza	22
8.3. Flussi informativi generali	23
8.5. Flussi informativi specifici	23
9. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING	24
9.1. Riferimenti normativi	24
9.2. Che cosa si può segnalare	24
9.3. Chi può segnalare.....	25
9.4. Canali di segnalazione interna	25
9.5. Condizioni per effettuare una segnalazione esterna.....	26
9.6. Canali di segnalazione esterna.....	26
9.7. Denuncia all’Autorità giurisdizionale	26
9.8. Obbligo di riservatezza.....	26
9.9. Trattamento dei dati personali	27
9.10. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	27
9.11. Divulgazioni pubbliche	27
9.12. Condizioni per la protezione della persona segnalante.....	28
9.13. Divieto di ritorsione	28
9.14. Protezione dalle ritorsioni.....	29
9.16. Limitazioni della responsabilità.....	30
9.17. La gestione delle istruttorie	30
9.18. Attività successiva al termine dell’istruttoria	31
10. SISTEMA DISCIPLINARE	31

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 4	di 40

10.1. Funzioni del sistema disciplinare	31
10.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni	32
10.3. Sanzioni a carico dei dipendenti	33
10.4. Sanzioni a carico dei dirigenti	33
10.5. Sanzioni a carico degli Amministratori	34
10.6. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners)	34
10.7. Pubblicazione del sistema disciplinare	34
10.8. Norma di chiusura	34
11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	35
11.1. Premessa	35
11.2. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti	35
11.3. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni	37
12. MISURE DI CARATTERE GENERALE	37
13. Applicabilità delle categorie di reato-presupposto del D.Lgs. 231/2001	38
14. Articolazioni in parti speciali	40

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 5	di 40

1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1.1. Obiettivi del Modello

ETRURIA P.A. S.p.A., al fine di promuovere condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle sue attività, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231) per prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello 231 la Società si propone di perseguire le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano per conto della società, la consapevolezza di poter esporre ETRURIA P.A. S.p.A. al rischio di sanzioni previste dal Decreto in tutti quei casi in cui si adottano comportamenti che violano le regole previste nel presente modello e le procedure aziendali oppure in tutte quelle circostanze in cui non si rispettano le leggi ed i regolamenti in vigore;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio per la commissione di reati 231, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione degli illeciti e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di ETRURIA P.A. S.p.A., in quanto già in parte idonei a ridurre i rischi di commissione dei reati 231 e di comportamenti illeciti in genere.

1.2. Struttura del Modello

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

- 1) parte generale, riportata nel presente documento, e contenente delle misure organizzative e di controllo aventi carattere generale, valide per tutta l'azienda e trasversali ai processi gestionali, quali ad esempio il sistema disciplinare, la struttura dei flussi informativi;
- 2) parte speciale riferite alle singole categorie di "reato presupposto" della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, che includono:
 - il riferimento ai reati previsti nel decreto (trattati analiticamente nella tabella dei reati 231);
 - l'individuazione delle aree operative di ETRURIA P.A. S.p.A. che, in base al risk assessment condotto, presentano un'esposizione ai rischi di reati;
 - i principi generali di comportamento e le disposizioni operative;
- 3) protocolli gestionali;
- 4) matrice Risk Assessment;
- 5) quadro dei flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza;
- 6) codice etico;
- 7) tabella dei reati-presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 6	di 40

Tutti i documenti sopra menzionati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello. Inoltre, devono essere considerati parte integrante del Modello tutti quei documenti come l'organigramma, le deleghe e le procure, le procedure del sistema di qualità (ISO 9001, ISO 27001, ISO 45001), il sistema di whistleblowing che concorrono a ridurre l'esposizione dell'azienda al rischio di reati 231.

1.3. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo

Considerata la dinamicità del quadro normativo di riferimento e i cambiamenti che possono riguardare le attività di ETRURIA P.A. S.p.A. o i suoi assetti organizzativi, il Modello deve essere costantemente aggiornato. Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito al Consiglio di amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza 231.

Per rendere più snello il processo di aggiornamento, saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di amministrazione, le modifiche "sostanziali" del Modello, mentre cambiamenti non sostanziali, quali ad esempio, l'introduzione di nuove procedure dei sistemi di gestione, seguiranno l'iter di approvazione specifico previsto per il singolo documento. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di amministrazione:

- la revisione del Modello a seguito di nuove previsioni normative;
- variazioni sostanziali nei presidi contenuti nelle parti speciali e nei protocolli;
- variazioni nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- variazioni nel sistema disciplinare;
- variazioni nella regolamentazione dei flussi informativi.

1.4. Destinatari del Modello

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari del Modello:

- **soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa. Rientrano in questa categoria gli Amministratori dell'azienda;
- **soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali. Rientrano in questa categoria i dipendenti della società;
- **soggetti terzi alla società,** quali ad esempio i fornitori, i consulenti, i partner commerciali, tenuti al rispetto del Modello in base a specifiche clausole contrattuali.

È fatto obbligo agli Amministratori, a tutto il personale ed ai soggetti terzi di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente Modello organizzativo, di gestione e controllo. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure/regolamenti/policy allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro o da altre forme contrattuali in virtù di specifiche clausole. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 7	di 40

violazione di un regolamento della società, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

1.5. Efficacia del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione da parte dell'organo amministrativo e da quel momento assume natura formale e sostanziale di regolamento della società e, come tale, ha efficacia cogente.

ETRURIA P.A. S.p.A. si impegna a favorire la conoscenza e a dare adeguata diffusione al Modello tramite:

- lo svolgimento di attività di formazione ai suoi dipendenti;
- la messa a disposizione del Modello ai dipendenti (tramite una rete intranet aziendale ovvero altre modalità individuate dalla Società, come, ad esempio, l'invio tramite *e-mail*);
- la pubblicazione di un estratto del Modello sul sito internet.

2. QUADRO NORMATIVO

Il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente dal reato. I reati come è noto sono compiuti dalla persona fisica e se rientrano tra gli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e sono compiuti nell'interesse o a vantaggio di ETRURIA P.A. S.p.A., possono configurare il sorgere di una responsabilità "para-penale" in capo all'azienda.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e seguenti del Decreto, alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità amministrativa della Società.

2.1. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti

Le società di capitali (come altri enti) rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel decreto legislativo in commento, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

I reati devono essere stati perpetrati da:

- a) soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "**soggetti in posizione apicale**" o "**vertici**");
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti "**soggetti sottoposti**").

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva – come meglio esplicitato *infra* - una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 8	di 40

2) Requisito finalistico

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti indicati sub lett. a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dell' "interesse" o del "vantaggio" dell'Ente è indice della mancanza di collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

3) Requisito oggettivo

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto **non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies e 25 undevicies del Decreto (cosiddetti "reati-presupposto").

2.2. Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono espressamente elencate dal Legislatore e fanno riferimento alle seguenti categorie:

- 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, D. Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. 231/01);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25, D. Lgs. 231/01);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/01);
- Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/01);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/01);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/01);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01);

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 9	di 40

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1, D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25 *octies*. 2, D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies*, D. Lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*, D. Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D. Lgs. 231/01);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro gli animali (art. 25 *undevicies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, articolo 10).

2.3. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria applicata per quote (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (salvo quanto previsto dall'articolo 25, comma 5 del D. Lgs. 231/2001), che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (solo in caso di applicazione all'Ente di una sanzione interdittiva).

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 10	di 40

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

2.4. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I, sezione III, del D. Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25- *undecies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

2.5. L'interesse o il vantaggio per gli enti

La responsabilità della società sorge, come evidenziato, in occasione della realizzazione dei reati previsti dal Decreto commessi da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente, nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o *a vantaggio* di ETRURIA P.A. S.p.A. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante", viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico. Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o*

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 11	di 40

ne ha ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

2.6. L'esonero da responsabilità

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e di Gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. 231/2001 delinea i macro-contenuti dei Modelli di Organizzazione e di Gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità può essere esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001).

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 12	di 40

Alla luce di quanto appena evidenziato, il presente modello è stato elaborato in conformità a:

- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 e nella Relazione di accompagnamento;
- le Linee Guida di Confindustria e il *Position Paper* dell’AIIA;
- gli orientamenti giurisprudenziali.

2.7. Sindacato di idoneità

È opportuno in ogni caso precisare che l’accertamento della responsabilità della Società, attribuito al Giudice penale, avviene (oltre all’apertura di un processo ad hoc nel quale l’ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI

3.1. La funzione del Modello

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l’individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- definire un insieme di regole di comportamento che tutti coloro che operano in nome e per conto di ETRURIA P.A. S.p.A. sono tenuti a rispettare;
- prevenire i comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività aziendali. Trattasi di comportamenti fortemente condannati da ETRURIA P.A. S.p.A., in quanto sono contrari non solo alle disposizioni di legge, ma anche ai principi etico – sociali a cui ETRURIA P.A. S.p.A. intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

3.2. Principi cardine del Modello

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 13	di 40

aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;

- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

4. PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

Per la definizione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo sono state attuate le seguenti attività:

- 1) analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti;
- 2) *risk assessment* per i reati previsti dal decreto;
- 3) redazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

4.1. Analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti

Nell'ambito della fase di analisi preliminare è stata raccolta e analizzata la documentazione aziendale al fine di acquisire informazioni utili alla macro-definizione delle attività svolte dalla Società e ai suoi assetti organizzativi e di controllo.

4.2. Risk assessment

Le attività di analisi e valutazione condotte ai fini del *Risk Assessment* sono state condotte tramite lo svolgimento di interviste con i Responsabili delle varie aree aziendali e sono state finalizzate alla:

- identificazione delle aree sensibili per le varie categorie di reato;
- identificazione delle ipotetiche modalità di commissione dei reati;
- valutazione della rischiosità intrinseca.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 14	di 40

Al termine di tale fase è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati riportata nella Matrice risk assessment 231 in cui è presentata l'esposizione al rischio relativa ad ogni attività sensibile.

Con specifico riferimento all'analisi e alle valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, è stata svolta una specifica attività di analisi al fine di:

- prendere atto dell'attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;
- segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui in primis il D. Lgs. 81/2008) ed alle *best practice* in materia.

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale e l'effettuazione di sopralluoghi presso gli uffici della Società. Le attività sono state svolte con il coinvolgimento diretto del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

4.3. Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Alla luce dei risultati delle fasi precedenti si è provveduto alla redazione del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo e degli elementi che lo compongono.

5. LA SOCIETÀ ETRURIA P.A. S.P.A.

5.1. Oggetto sociale

La società ha per oggetto le seguenti attività:

- CONSULENZA
- DOCENZA E FORMAZIONE
- NUOVE TECNOLOGIE

La presentazione delle attività svolte dalla Società è reperibile al sito Internet istituzionale:
<https://www.etruriapa.it>

I clienti sono delle Società sono prevalentemente Enti pubblici e società a partecipazione pubblica.

5.2. Il sistema di governo

Il sistema di amministrazione e controllo di ETRURIA P.A. S.p.A. è articolato secondo il modello tradizionale.

Assemblea dei soci

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 15	di 40

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate dalla legge e dallo statuto sociale. L'Assemblea è competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo statuto sociale.

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, nominato dall'Assemblea dei Soci. Per un dettaglio dei poteri attribuiti a ciascun consigliere si rinvia alla visura camerale della Società.

5.3. Certificazioni

La Società è dotata delle certificazioni ISO 9001 (Sistemi di gestione per la qualità), ISO 27001 (Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni) e ISO 45001 (Salute e sicurezza sul lavoro) e si impegna a mantenerle nel tempo, anche ai fini della prevenzione dei reati-presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

6. CODICE ETICO

Il Codice Etico è un documento ufficiale adottato dal Consiglio di amministrazione di ETRURIA P.A. S.p.A., contenente l'insieme dei diritti e dei doveri dei soggetti aziendali, i principi di comportamento e le regole di condotta che devono essere rispettate da tutti coloro che operano per conto della società e le norme di comportamento che disciplinano l'attività dell'azienda nei confronti dei soggetti portatori di interesse.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ETRURIA P.A. S.p.A. e viene inserito nel presente Modello (documento n. 6).

Tutti i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice Etico.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001, di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti dei componenti e dalle linee di riporto:

- nel contesto della struttura organizzativa l'Organismo di Vigilanza si posiziona in staff al Consiglio di Amministrazione;
- ai componenti dell'Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 16	di 40

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità d'azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L'Azienda metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi del Consiglio di amministrazione nel mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

7.1. Composizione e durata

L'Organismo di Vigilanza è stato individuato in un organo **monocratico**, considerando le attuali dimensioni aziendali e la ridotta complessità organizzativa e gestionale. Ad ogni modo, il Consiglio di Amministrazione valuterà periodicamente (almeno su base annuale) se eventuali variazioni dimensionali, mutamenti nella complessità aziendale o l'evoluzione dei rischi specifici ex D. Lgs. 231/2001 rendano opportuno il passaggio a una composizione collegiale dell'Organismo.

Il Consiglio di Amministrazione, contestualmente alla nomina, fissa la durata in carica dell'Organismo di Vigilanza, che non potrà essere di durata superiore a tre esercizi e scade con l'approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio relativo all'ultimo esercizio indicato nell'atto di nomina. Nella delibera di nomina devono essere evidenziati i requisiti di professionalità, indipendenza (cfr. par. 7.2) e onorabilità (cfr. par. 7.3).

Alla scadenza, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza (*prorogatio*).

7.2. Requisiti di professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni di ispezione, consulenza e controllo che è chiamato a svolgere. In particolare, il soggetto designato deve possedere specifiche conoscenze e/o comprovata esperienza in materia di:

- responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01;
- tecniche di revisione aziendale (auditing) e valutazione dei sistemi di controllo interno;
- analisi e gestione dei rischi aziendali (risk management);
- organizzazione aziendale.

Tali requisiti si ritengono soddisfatti, a titolo esemplificativo, da soggetti iscritti ad albi professionali (es. Dottori Commercialisti, Revisori Legali dei conti, Avvocati) ovvero da professionisti che abbiano maturato una significativa e pregressa esperienza nell'ambito di organi di controllo societario (es. Collegio Sindacale), funzioni di *internal audit*, *compliance* o in Organismi di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 17	di 40

7.3. Requisiti di indipendenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- carica di componente del Consiglio di Amministrazione nella società o in società controllate, controllanti, collegate, ancorché non sia dotato di compiti esecutivi;
- attività di gestione operativa, anche di fatto, all'interno della società stessa o in società controllanti, controllate e/o collegate o partecipi, anche di fatto, alla società medesima;
- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione o persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- presentare cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c), c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 *septiesdecies*, c.c.;
- aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore degli Amministratori (o dei coniugi), ovvero avere con questi ultimi rapporti, estranei all'incarico conferito, di credito o debito¹.

7.4. Requisiti di onorabilità

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- le condizioni di cui all'art. 2382 c.c. (interdetto, inabilitato, fallito, o chi è stato condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento", in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

A tal fine, i soggetti incaricati di ricoprire la funzione di Organismo di Vigilanza, all'atto di accettazione della nomina, dovranno presentare un'autocertificazione in cui attestano di non aver riportato condanne e/o sentenze di applicazione della pena su richiesta di parte per reati ex D.Lgs. 231/2001, anche se per gli stessi hanno ottenuto i benefici di legge (sospensione condizionale della pena e non menzione nel casellario giudiziale).

¹ Cfr. Art. 51, comma 1, n.3, c.p.c. - Astensione del giudice: "Il giudice ha l'obbligo di astenersi (...) 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori (...)".

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 18	di 40

7.4. Cessazione dalla carica

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- decadenza;
- morte.

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere senza ritardo alla sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza che ha cessato la carica.

La rinuncia da parte della persona che ricopre il ruolo di componente dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti allo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
- il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i componenti dell'Organismo ai sensi di legge e dello Statuto;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo componente dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

La decadenza viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno i requisiti di cui ai paragrafi precedenti il Consiglio di Amministrazione di ETRURIA P.A. S.p.A., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 19	di 40

entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione di ETRURIA P.A. S.p.A., deve dichiarare l'avvenuta decadenza ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti una grave infermità che renda l'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a dodici mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza si ritengono automaticamente decaduti se la Società subisce l'applicazione di una misura cautelare o una sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta per la violazione della normativa del D. Lgs. 231/2001, a seguito di accertata inidoneità/inadeguatezza/non effettività del Modello ovvero di omissione o inefficace attività di vigilanza.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione di ETRURIA P.A. S.p.A. deve provvedere senza indugio e, comunque, entro trenta giorni alla loro sostituzione.

7.5. Compiti, poteri e mezzi

COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
- monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;
- approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
- cura dei flussi informativi di competenza con il Consiglio di Amministrazione e con le funzioni aziendali.

È demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

- le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma 1 lettera d) D. Lgs. 231/2001);
- i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma 1 lettera b) D. Lgs. 231/2001).

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Settori e Unità operative cui fa capo detta responsabilità.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 20	di 40

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al Modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del Modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

POTERI

L'Organismo di Vigilanza viene dotato dei seguenti poteri:

- facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- facoltà di accesso a tutta la documentazione aziendale;
- facoltà di interloquire e intervistare direttamente il personale aziendale su temi inerenti, direttamente o indirettamente, il Modello ex D.Lgs. 231/2001;
- insindacabilità delle attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";
- obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- facoltà di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione in cui si discute del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
- facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;
- facoltà di richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al Modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti mezzi:

- il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare un budget di risorse finanziarie, proposto dall'Organismo stesso, del quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 21	di 40

svolgimento dei propri compiti. L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire al Consiglio di Amministrazione la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;

- qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per una revisione dei limiti di spesa;
- facoltà di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico - operativo. Ad esso sono demandati i seguenti compiti:
 - il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza (convocazioni delle riunioni, invio dell'ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
 - l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
 - altri eventuali compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare.

Il supporto tecnico – operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico – operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali.

7.6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

7.7. Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01, e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di *privacy*.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 22	di 40

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei componenti dell'Organismo.

8. FLUSSI INFORMATIVI

8.1. Flussi informativi dall'Organismo di vigilanza verso i vertici societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio di Amministrazione le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- **continuativa**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione;
- **annuale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto (relazione) annuale relativa all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- **immediata**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente al Consiglio di Amministrazione le seguenti informazioni:

- rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse;
- necessità di modifiche al Modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi;
- su base annuale, un piano di attività previste per l'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere in qualsiasi momento di convocare il Consiglio di Amministrazione per riferire su eventuali significative violazioni al Modello individuate a seguito delle verifiche svolte.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del Modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

8.2. Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei responsabili delle attività a rischio-reato in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ETRURIA P.A. S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 23	di 40

Nelle parti speciali del Modello e nei protocolli gestionali sono descritti i flussi informativi che individuano per ogni area aziendale i soggetti tenuti a redigere periodicamente le schede che riportano il contenuto delle comunicazioni da trasmettere all’Organismo di Vigilanza.

Al riguardo il soggetto individuato è tenuto a compilare una scheda preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel presente Modello.

8.3. Flussi informativi generali

Tali flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di ETRURIA P.A. S.p.A. (Amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D. Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all’Organismo di Vigilanza deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni** dalla data di manifestazione dell’accadimento (segnalazioni “ad evento”).

Di seguito si riportano i suddetti flussi informativi:

Comportamenti che possono costituire illeciti
1.1. Comportamenti o “pratiche” palesemente non conformi a quanto previsto dal Modello 231
1.2. Notizia di provvedimenti e/o informazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini a carico della Società per i reati di cui al Decreto 231

8.5. Flussi informativi specifici

I referenti dell’Organismo di Vigilanza devono compilare per ciascun semestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all’Organismo di Vigilanza entro e **non oltre 20 giorni** dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all’Organismo di Vigilanza. Gli allegati di suddette schede, costituiti da tabelle contenenti le informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell’Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti nelle altre parti del Modello, a cui si rimanda.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 24	di 40

9. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

9.1. Riferimenti normativi

A livello normativo, in Italia, l'istituto giuridico del whistleblowing è disciplinato dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, vigente dal 30/03/2023.

9.2. Che cosa si può segnalare

In conformità all'art. 2 co. 1 lett. q) e all'art. 3 co. 3 lett. b) del D.Lgs. 24/2023, la Società, impiegando mediamente **meno di 50 lavoratori** ed avendo un assetto societario esclusivamente di **natura privata**, le violazioni rilevanti sono riferite esclusivamente alle condotte illecite ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, che non rientrano nei successivi punti 3), 4), 5) e 6).

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Ai sensi del d.lgs. 24/2023 non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore)..

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei destinatari.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 25	di 40

9.3. Chi può segnalare

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- dai dipendenti della Società;
- dai lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- dai lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa per operatori economici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore la Società;
- dai liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- da volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società;
- dagli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

La tutela delle persone segnalanti di cui ai punti precedenti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui ai punti precedenti non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

9.4. Canali di segnalazione interna

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata **all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001**.

La Società ha attivato i seguenti canali di segnalazione interna:

1) **Canale di segnalazione scritto**: invio della segnalazione tramite posta cartacea all'indirizzo della sede legale della Società, assicurando il rispetto delle seguenti modalità: la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e, nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "Riservata all'Organismo di Vigilanza".

2) **Canale di segnalazione orale**: il segnalante può richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza al fine di effettuare la segnalazione. Tale incontro può essere richiesto contattando l'OdV all'indirizzo e-mail concordare inviando una comunicazione all'indirizzo e-mail dedicato (odv@etruriapa.it), richiedendo a quest'ultimo la programmazione di un incontro. L'OdV è tenuto a programmare, entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione della e-mail, un incontro con il segnalante (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante). Il contenuto della segnalazione verbale, previo consenso della persona segnalante, viene trascritto dall'OdV in apposito verbale, firmato da quest'ultimo e dal segnalante. La documentazione

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 26	di 40

prodotta a seguito di segnalazione verbale viene conservata secondo la disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023 e nel rispetto della normativa sulla privacy.

Nel caso, invece, di ricezione di **segnalazioni anonime**, le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie. Il Gestore del canale interno di segnalazione ne assicura una gestione coerente con le segnalazioni di whistleblowing di cui al decreto 24/2023, garantendo la riservatezza del contenuto della segnalazione, del segnalato e del segnalante, nel caso si venisse a conoscenza della sua identità, e il divieto di atti di ritorsione.

9.5. Condizioni per effettuare una segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) mancata attivazione di un canale interno di segnalazione;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

9.6. Canali di segnalazione esterna

La segnalazione esterna può essere inviata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Per il dettaglio dei canali di segnalazione attivati e delle modalità di gestione delle segnalazioni si rinvia al contenuto presente al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

9.7. Denuncia all'Autorità giurisdizionale

È riconosciuta ai soggetti segnalanti anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

9.8. Obbligo di riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, le quali devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 27	di 40

Il Gestore del canale interno di segnalazione assicura la tutela anche dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La persona coinvolta nella segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

9.9. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti previsto dal decreto legislativo 24/2023, viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni ricevono una specifica autorizzazione e formazione, come previsto dagli artt. 29 e 32 del regolamento (UE) 2016/679 e 2-quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Come stabilito dall'art. 13 comma 3 del D.lgs. 24/2023, nell'ambito delle segnalazioni è prevista una limitazione dei diritti degli interessati ai sensi dell'art.2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196; tale limitazione si applica in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone eventualmente coinvolte/menzionate nella segnalazione stessa.

Pertanto, il segnalante può esercitare il diritto di accesso ai propri dati, di rettifica o integrazione, di cancellazione e di limitazione del trattamento con le stesse modalità in cui ha effettuato la segnalazione.

9.10. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679.

9.11. Divulgazioni pubbliche

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal d.lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal d.lgs. 24/2023 e non è

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 28	di 40

stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

9.12. Condizioni per la protezione della persona segnalante

Le misure di protezione previste nel Capo III del d.lgs. 24/2023 si applicano alle persone indicate al paragrafo 9.3. del presente Modello quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 9.2. del presente Modello;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del d.lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del d.lgs. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 24/2023. La Società assicura, pertanto, la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni anonime per non oltre cinque anni dalla data di ricezione della segnalazione, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

9.13. Divieto di ritorsione

I soggetti di cui al paragrafo 9.3. non possono subire alcuna ritorsione.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 29	di 40

Per ritorsione si intende qualsiasi 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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente paragrafo nei confronti delle persone di cui al paragrafo 9.3., si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui al paragrafo 9.3., se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del d.lgs. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate, a titolo non esaustivo, talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

1. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
2. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
3. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
4. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. le note di merito negative o le referenze negative;
6. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
8. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
9. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
10. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
12. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
13. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
14. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
15. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

9.14. Protezione dalle ritorsioni

I soggetti di cui al paragrafo 9.3. possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. Si precisa che sono inclusi tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC anche coloro che avendo un legame

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 30	di 40

qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (es. facilitatore, ecc.).

È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

9.16. Limitazioni della responsabilità

Non è punibile il soggetto di cui al paragrafo 9.3. che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata secondo quanto previsto dal d.lgs. 24/2023.

Quando ricorrono tali ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

9.17. La gestione delle istruttorie

L'Organismo di Vigilanza, entro **sette giorni** dal ricevimento della segnalazione, rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento. Ove necessario, ad esempio nel caso in cui quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, richiede al segnalante elementi integrativi. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di *whistleblowing*, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

L'istruttoria deve concludersi entro **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione ovvero, in caso di assenza di tale avviso (ad esempio nel caso di segnalazione effettuata di persona), entro tre mesi dalla data scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato e dei contenuti della segnalazione. Tutti i soggetti che trattano i dati, come il personale di altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione, devono essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il gestore della segnalazione ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, informando il segnalante.

Qualora, invece, ritenga fondata la segnalazione deve comunicare l'esito dell'istruttoria all'Organo Amministrativo.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 31	di 40

Il gestore della segnalazione deve fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria e del termine di quest'ultima, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

9.18. Attività successiva al termine dell'istruttoria

Una volta che l'OdV ha comunicato all'Organo Amministrativo l'esito dell'istruttoria, questo attua le azioni conseguenti più appropriate. La decisione potrebbe comprendere, a titolo esemplificativo, una o più delle seguenti azioni:

- risolvere, ritirare o modificare il coinvolgimento della Società in una transazione, contratto, ecc...;
- restituire o richiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio;
- assumere misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti (conformemente al CCNL e al Sistema disciplinare aziendale);
- denunciare la questione alle autorità.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

10.1. Funzioni del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231 del 2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

ETRURIA P.A. S.p.A. prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, *in primis*, tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 32	di 40

- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a quanto previsto dal CCNL.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

10.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'Organismo di Vigilanza, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal **CCNL applicato in azienda**.

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse, in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

L'irrogazione delle sanzioni avviene necessariamente nel pieno rispetto dello Statuto dei lavoratori e del CCNL vigente.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 33	di 40

10.3. Sanzioni a carico dei dipendenti

In particolare, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte (flussi informativi), ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una “lieve trasgressione dei regolamenti aziendali”, ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;
- incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della “lieve trasgressione dei regolamenti aziendali”, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse di ETRURIA P.A. S.p.A., arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l’integrità dei beni dell’azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l’integrità dei beni dell’Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti da una “grave trasgressione dei regolamenti aziendali”, ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “azioni che costituiscono delitto a termine di legge” ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente.

10.4. Sanzioni a carico dei dirigenti

La violazione delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico può costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all’entità del danno cagionato alla Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Le sanzioni a carico dei Dirigenti (ove presenti) sono applicate dal Consiglio di amministrazione.

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 34	di 40

10.5. Sanzioni a carico degli Amministratori

Nel caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'OdV ne informerà il Consiglio di amministrazione, il quale procederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Nei casi di gravi violazioni, i provvedimenti sanzionatori potranno comprendere la revoca delle eventuali deleghe possedute e, ove ritenuto opportuno, la tempestiva convocazione dell'Assemblea che provvederà a prendere gli opportuni provvedimenti ai sensi del codice civile e della normativa applicabile.

Tra questi rientrano:

- la revoca dell'amministratore per gravi motivi o irregolarità ai sensi dell'art. 2476 comma 3 del codice civile;
- l'azione di responsabilità esercitabile nei confronti dell'amministratore, laddove ricorrano i presupposti previsti dall'art. 2476 del codice civile;
- la denuncia di gravi irregolarità ai sensi dell'art. 2409 c.c..

10.6. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners)

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto, oltre alla richiesta di risarcimento dei danni.

Nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal Codice Etico.

10.7. Pubblicazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura del Consiglio di Amministrazione o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle peculiarità del caso concreto.

10.8. Norma di chiusura

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 35	di 40

valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale. Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01, il legale, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito da ETRURIA P.A. S.p.A. e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

11.1. Premessa

ETRURIA P.A. S.p.A. promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura delle attività di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di ETRURIA P.A. S.p.A. e per la loro formazione.

11.2. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

COMUNICAZIONE

La comunicazione iniziale

L'adozione iniziale del Modello è comunicata entro **30 giorni** dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte del Presidente. Tale circolare informa:

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 36	di 40

- dell'avvenuta approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia del Modello;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La circolare medesima viene affissa nelle bacheche aziendali.

Ai dipendenti è inoltre consegnata una copia del Codice Etico aziendale. La Società dovrà archiviare l'evidenza della ricezione del Codice etico da parte di ciascun dipendente.

I referenti che compilano i flussi informativi dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.231/2001". Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata tramite la messa a disposizione dei dipendenti di tutti i documenti che lo compongono e tramite la pubblicazione, sul sito Internet, della parte generale e del codice etico.

Una copia cartacea di tutti i documenti del Modello è inoltre depositata presso la sede sociale ed è liberamente consultabile da ciascun dipendente.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, dando indicazioni sulle modalità per accedere alla versione integrale del Modello. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a ETRURIA P.A. S.p.A. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione verrà erogata ai responsabili/referenti delle aree funzionali aziendali e a tutti i soggetti indicati nella mappa dei rischi allegata al presente Modello (documento n. 4).

Nel corso dell'attività formativa:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da ETRURIA P.A. S.p.A. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 37	di 40

- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l’approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell’Organismo di Vigilanza, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- si illustrano i contenuti dei flussi informativi periodici da trasmettere all’Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna inoltre a svolgere periodicamente un’attività di formazione nei confronti dei responsabili di aree a rischio per aggiornare gli stessi in merito ad eventuali variazioni nei contenuti del Modello e/o del Decreto e, comunque, per mantenere la sensibilizzazione degli stessi su queste tematiche.

11.3. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni

ETRURIA P.A. S.p.A. promuove la conoscenza e l’osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito internet aziendale della parte generale e del codice etico;
- inserimento di una dichiarazione, nei contratti di fornitura più significativi (nel corpo del testo o in allegato) e negli ordini di acquisto, così come specificato nel paragrafo 12. della presente Parte generale.

12. MISURE DI CARATTERE GENERALE

Le misure di carattere generale comprendono le azioni utili al fine di prevenire tutte le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001. In particolare, si prevede che:

- tutti gli Amministratori, dirigenti, dipendenti di Etruria P.A. operino nel rispetto di quanto previsto da procure e deleghe conferite, ordini di servizio, procedure, regolamenti e altre disposizioni organizzative e gestionali adottate dall’azienda e si impegnino ad osservare le disposizioni presenti nel Modello 231 e nel relativo Codice etico;
- tutti gli Amministratori, dirigenti, dipendenti di Etruria P.A. si astengono dal porre in essere comportamenti che creino delle situazioni di rischio ai fini del D.Lgs. 231/2001, ossia dal compimento di qualsiasi azione che possa determinare uno dei reati previsti dal decreto, riportati nel documento n. 7 del Modello: “Tabella reati 231”;
- nei contratti/ordini/lettere di incarico stipulati di volta in volta con i consulenti, partner, fornitori di servizi e lavori dovranno essere inserite clausole specifiche per richiedere l’osservanza del Modello 231 della società e disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico. In particolare, le controparti dovranno dichiarare di:
 - essere a conoscenza che Etruria P.A. ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 con il relativo Codice Etico;
 - aver preso visione dal sito internet dell’azienda dell’estratto del Modello 231 (costituito dalla parte generale) e del relativo Codice etico;

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 38	di 40

- impegnarsi ad osservare nelle operazioni compiute per conto della società i principi contenuti nel Modello 231 e nel Codice etico della Società,
- di manlevare e tenere indenne ETRURIA P.A. da qualsiasi sanzione o danno che dovesse derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione Modello 231 e del relativo Codice etico da parte della Controparte o di suoi eventuali dipendenti e/o collaboratori.

Infine, deve essere contenuta specifica clausola risolutiva espressa come conseguenza delle violazioni da parte degli stessi soggetti delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001, oltre alla richiesta di eventuale risarcimento danni.

- tutti gli Amministratori, dirigenti, dipendenti di Etruria P.A. si impegnano ad effettuare le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza previste nelle parti speciali del Modello 231.

13. Applicabilità delle categorie di reato-presupposto del D.Lgs. 231/2001

In ragione della specifica attività sociale della Società e delle valutazioni espresse dal management aziendale in fase di *risk assessment*, sono state ritenute applicabili, alla data di rilascio della rev. 0/2026, le categorie di reato presupposto ex D.Lgs. 231/2001 come rappresentate nella seguente tabella:

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a ETRURIA PA
Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Si
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	No
Reati societari	Si
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	No
Reati di abuso di mercato	No
Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No
Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro	Si
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Si
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Si

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 39	di 40

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a ETRURIA PA
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Si
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Si
Delitti di criminalità organizzata, sia su scala “transnazionale”, sia su scala nazionale	Si
Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Si
Reati transnazionali (non opera all'estero)	No
Delitti contro la personalità individuale	Si
Reati ambientali	SI
Corruzione tra privati	Si
Delitti contro l'industria e il commercio	Si
Reati di razzismo e xenofobia	Si
Frodi in competizioni sportive	No
Reati tributari	Si
Contrabbando	No
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Si
Delitti contro il patrimonio culturale/ riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	No
Delitti contro gli animali	No

In merito alle categorie di reato presupposto ex D.Lgs. 231/2001 identificate come “non applicabili”, in fase di valutazione dei rischi (Risk Assessment) si è ritenuto che le specifiche attività svolte dalla Società non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

Ad ogni modo, tenuto conto della natura dinamica del Modello, l'Organismo di Vigilanza avrà il compito di segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali nuove situazioni, espansioni del business o cambiamenti organizzativi che possano rendere potenzialmente applicabili tali categorie di reato. **L'OdV dovrà, in ogni caso, esprimersi sull'adeguatezza del Modello e sull'attualità dell'analisi dei rischi all'interno della relazione annuale da trasmettere al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.**

ETRURIA P.A. S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev. 0 – 29 giugno 2026	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 40	di 40

In merito alla “non applicabilità” delle categorie di reato sopra riportate, si precisa che il presente Modello è stato elaborato a seguito di un’approfondita attività di *risk assessment* che ha portato alla identificazione delle aree di rischio da parte del management aziendale. Infatti, il *risk assessment* ha evidenziato l’opportunità di escludere la commissione di tali reati in quanto non inquadrabili fra le possibili attività di *business* svolte dalla Società nell’ottica di predisporre un modello personalizzato sulle specificità della Stessa.

Per le categorie di reato qualificate come "potenzialmente applicabili", sono ulteriormente distinte, all'interno della parte speciale di pertinenza, le fattispecie di reato che risultano potenzialmente applicabili rispetto a quelle che , nella situazione attuale, non appaiono concretamente applicabili.

14. Articolazioni in parti speciali

In ragione delle analisi di rischio contenute nella matrice di rischio e, pertanto, delle categorie di rischio più significative, il Modello si articola nelle seguenti parti speciali:

- Parte Speciale Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale Reati Societari
- Parte speciale Reati Tributari
- Altre Parti speciali (delitti di criminalità organizzata; salute e sicurezza sul lavoro; ambiente; ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; violazione diritti di autore; delitti contro la personalità individuale)