

*Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ai sensi del
Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001*

[DELIBERA DEL 17/12/2025]

Approvato	CDA	Page:	1/37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger	Revision:	00	
Date:	17.12.2025			

1. PREMESSE

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 da **TURO ITALIA S.p.a.** (di seguito “**TURO**” o “la “**Società**”). Il Modello è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto.

Il Modello di TURO è composto da:

- i. una “**Parte Generale**”;
- ii. una “**Parte Speciale**”, comprensiva di 11 Sezioni;
- iii. gli “**Allegati**” alla Parte Generale, che contengono documenti richiamati in diverse parti del Modello, ovvero:
 - Allegato 1 - Reati presupposto;
 - Allegato 2 - Codice Etico o Codice di comportamento;
 - Allegato 3 - Esiti del Risk Assessment o Matrice rischi;
 - Allegato 4 – Regolamento *Whistleblowing*.

1.1. Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- “**Attività a rischio di reato**”: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- “**Canali per le segnalazioni**”: in conformità al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, adottato in 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, la Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello un canale di segnalazione confidenziale e protetto per segnalare in buona fede e per quanto di diretta conoscenza, fattispecie circostanziate basate su elementi di fatto precisi e concordanti nonché su ragionevoli sospetti, acquisiti in ambito lavorativo, che sono o possono essere ragionevolmente collegati alla violazione:
 - ❖ del Codice Etico;
 - ❖ delle policy, direttive e procedure aziendali della Società;
 - ❖ di norme di legge o regolamentari;
 - ❖ del D.lgs. 231/2001 e delle regole di condotta, dei divieti e dei principi di controllo previsti nel presente Modello.
- “**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), applicato al Personale Dipendente.
- “**Codice Etico**”: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.

Approvato	CDA	Page:	3/37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger	Revision:	00	
Date:	17.12.2025			

- **“D. lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione), Dipendenti, Collaboratori, Fornitori e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice di Comportamento e dei Protocolli preventivi.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Destinatari della segnalazione”**: Soggetto/i o organo della Società, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l’eventuale supporto di altre funzioni dell’organizzazione).
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** o **“Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Società incaricata della Revisione, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza”** od **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, i tirocinanti e i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, i componenti del Consiglio di Amministrazione, l’Amministratore Delegato, il Presidente e gli eventuali institori e procuratori della Società.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Pubblica Amministrazione”** o **“P.A.”**: Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
 - lo Stato (o Amministrazione Statale);

- gli Enti Pubblici; si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. E' caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica.
- Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art.357 c.p.);
- Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo o Protocolli”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Regolamento o Regolamenti”**: l'insieme dei regolamenti adottati dalla Società.
- **“Segnalante”**: chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”*, nonché a *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti”* precedentemente menzionati.
- **“Segnalato”**: il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.
- **“Segnalazione”**: comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni *“circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”*.
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **“Società”**: TURO ITALIA S.p.a.

Approvato	CDA	Page:	5/37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

1.2. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”), attuativo della legge-delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità da reato degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1 D.lgs. 231/2001¹), nei casi in cui l’illecito penale sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione o controllo o da chi è sottoposto alla loro direzione o vigilanza (v., *infra* par. 1.2).

Si tratta di una forma di responsabilità ascrivibile all’Ente in maniera autonoma, ossia che si affianca alla responsabilità penale dell’autore del reato (art. 8 “*Autonomia delle responsabilità dell’ente*”). In altre parole, **dallo stesso fatto di reato originano due responsabilità (quella del reo e quella dell’Ente) distinte sotto il profilo della disciplina e delle conseguenze**. Tanto è vero che la responsabilità dell’Ente si configura anche “*quando l’autore del reato non è stato identificato*” (art. 8 lett. a, pt. I)².

Gli Enti destinatari

Destinatari della disciplina sono gli Enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, comma 2). Sono, invece, espressamente esclusi lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3).

Il catalogo dei reati presupposto

La responsabilità amministrativa dell’Ente non sorge ogni qual volta sia commesso un qualsiasi tipo di reato, bensì solo in relazione a quelli espressamente previsti dal Decreto.

Il “raggio d’azione” originario della disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001 comprendeva solo i reati indicati negli artt. 24 e 25 (delitti contro la Pubblica Amministrazione). In seguito, ed anche al fine di attuare diverse convenzioni internazionali, il catalogo dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato e oggi ricomprende una serie piuttosto eterogenea di delitti (artt. 24 - 25-*duodevicies*).

I reati attualmente compresi nell’elenco dei reati presupposto sono ricompresi nelle seguenti categorie:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla legge 27 maggio 2015, n. 69, dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161, dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3, dal D.lgs. n.

¹ Le norme non seguite da nessuna specifica indicazione sono quelle del D.lgs. 231/2001.

² Nonché quando l’autore del reato “*non è imputabile*” (art. 8 lett. a, pt. II), o “*il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia*” (art. 8 lett. b).

75/2020, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137, dalla legge 8 agosto 2024, n. 112 e, da ultimo, dalla legge 9 agosto 2024, n. 114);

- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* introdotto dal D.l. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99 e, da ultimo, dal D.lgs. 21 giugno 2016, n. 125);
- i reati societari (art. 25-*ter* introdotto dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di “corruzione tra privati” dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dalla legge 27 maggio 2015, n. 69, dal D.lgs. 15 marzo 2017, n. 38 e, da ultimo, dal D.lgs. 2 marzo 2023, n. 19);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater* introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*¹ introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 successivamente modificato dalla legge 29 ottobre 2016 n. 199);
- i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* introdotto dalla legge 18 aprile 2005, n. 62);
- i reati transnazionali (introdotti dalla legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* introdotto dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-*octies* introdotto dal D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231, successivamente integrato con il reato di “autoriciclaggio” dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186 e modificato, da ultimo, dal D.lgs. 8 novembre 2021, n. 195);
- i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1, D.lgs. n. 231/2001, aggiunto dal D.lgs. 8 novembre 2021, n. 184, successivamente modificato dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137 e, da ultimo, dal D.l. 2 marzo 2024, n. 19);
- i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48, successivamente modificato dal D.lgs. n. 7/2016, dal D.l. 105/2019 e, da ultimo, dalla legge 28 giugno 2024, n. 90);
- i delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis* 1 introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* introdotto dalla legge 15 luglio 2009, n. 94 e successivamente modificato dalla legge 27 maggio 2015, n. 69);
- i delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-*novies* introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99 e successivamente modificato dalla legge 14 luglio 2023, n. 93);

Approvato	CDA	Page:	7/37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* introdotto dalla legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* introdotto dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, successivamente integrato dalla legge 22 maggio 2015, n. 68, modificato dal D.lgs. 1° marzo 2018, n. 21 e, da ultimo, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137);
- il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* introdotto dal D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, successivamente modificato dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161 e, da ultimo, dal D.l. 10 marzo 2023, n. 20);
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* introdotto dalla legge 20 novembre 2017, n. 167 e successivamente modificato dal D.lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* introdotto dalla legge 3 maggio 2019, n. 39);
- i reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*, D.lgs. 231/2001, introdotto dal D.l. n. 124/2019, convertito con modifiche in L. 157/2019, nonché aggiornato dal D.lgs. 75/2020 e, da ultimo, dal D.lgs. 14 giugno 2024, n. 87);
- i reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, D.lgs. 231/2001, introdotto dal D.lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.lgs. 26 settembre 2024, n. 141);
- i delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, D.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 9 marzo 2022, n. 22 e successivamente modificato dalla legge 22 gennaio 2024, n. 6);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, D.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 9 marzo 2022, n. 22);
- i delitti contro gli animali (art.25-*undevicies*, D.lgs. 231/01 introdotto dalla L. 6 giugno 2025, n. 82).

Ulteriori fattispecie di reato potranno, in futuro, essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001.

1.3. I criteri di attribuzione della responsabilità

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità da reato degli Enti, in primo luogo, è richiesto che il reato presupposto (v. *supra* par. 1.1) sia stato commesso da:

- a) “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (art. 5, comma 1, lett. a) (c.d. **soggetti in posizione apicale o apicali**).
- b) “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui [sopra]” (art. 5, comma 1, lett. b) (c.d. **soggetti sottoposti all'altrui direzione o subordinati**).

D'altronde, come espressamente previsto, **l'Ente non risponde se il soggetto ha agito “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”** (art. 5, comma 2).

In secondo luogo, oltre al “rapporto qualificato” che deve intercorrere tra l'autore del reato e l'Ente nei termini anzidetti, è necessario che l'illecito sia commesso nell'**interesse** o a **vantaggio** del soggetto collettivo.

L'interesse è il criterio soggettivo (da valutare *ex ante*) e consiste «nella prospettazione finalistica, da parte del reo-persona fisica, di arrecare un interesse all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno».

Il vantaggio, invece, è il criterio oggettivo (da valutare *ex post*), che corrisponde «all'effettivo godimento, da parte dell'ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato» (Cass. pen., sez. IV, 23 maggio 2018, n. 38363).

In terzo luogo, ai fini dell'attribuzione all'Ente della responsabilità a norma del D.lgs. 231/2001 deve sussistere la c.d. **“colpa di organizzazione”**, ossia i casi di: (v., *infra* par. 1.4):

- a) mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- b) mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (ovvero l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso. Il Decreto pone in capo all'Ente oneri probatori differenti a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui vigilanza.

In particolare, nel primo caso l'onere di provare la colpa di organizzazione grava sull'Ente.

E invero, ai sensi dell'art. 6, comma 1 **«l'ente non risponde se prova»:**

- di aver adottato, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e gestione efficaci e idonei a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi (lett. a);
- di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza degli stessi e di curarne l'aggiornamento (lett. b);
- e, in costanza di tali requisiti, che l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione (lett. c);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a ciò deputato (lett. d)³.

Diversamente, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato, grava sulla pubblica accusa l'onere di provare la mancata adozione o attuazione del Modello da parte dell'Ente⁴ (art. 7).

³ Si segnala che, in ogni caso e aldilà del riconoscimento della responsabilità dell'Ente, si dispone «la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente».

⁴ In assenza di un modello organizzativo idoneo l'imputazione della responsabilità in capo all'Ente necessita comunque della prova dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Approvato	CDA	Page:	9/37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

1.4. Il regime sanzionatorio

Le sanzioni comminate a carico dell'Ente sono (art. 9)

- a) la sanzione pecuniaria (artt. 10-12);
- b) le sanzioni interdittive (artt. 13-17);
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18);
- d) la confisca (art. 19).

a) Le sanzioni pecuniarie amministrative:

La sanzione amministrativa pecuniaria segue la condanna della Società per un illecito amministrativo dipendente da reato. L'entità della sanzione pecuniaria è rimessa alla determinazione del Giudice, nell'osservanza dei criteri dettati dal Decreto.

b) Le sanzioni interdittive:

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al giudice da parte del pubblico ministero, quando, congiuntamente:

- a) sussistono gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'Ente;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

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

c) e d) Confisca e pubblicazione della sentenza

A seguito dell'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, a spese della Società, in uno o più giornali ovvero mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale. Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

1.5. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Come si è visto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel sistema delineato dal D.lgs. 231/2001, assume una duplice funzione. L'una esimente, perché esclude, in determinati casi e a determinate condizioni, la responsabilità dell'Ente, e l'altra riparatoria, perché la sua adozione o il suo adeguamento, a seguito della commissione del fatto reato, può produrre una riduzione della pena pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

1.5.1. I contenuti del Modello

Ai fini dell'esenzione dalla responsabilità viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio-reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati Reati. Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato.

In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale, ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di potere di controllo.

In quest'ottica, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi?”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *“organismo di controllo interno all'ente”* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli organizzativi devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- a) Individuare le Attività a rischio di reato;
- b) Prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei Reati;
- c) Individuare, al fine della prevenzione dei Reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- d) Prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

Approvato	CDA	Page:	11/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

- e) Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto (art. 6 comma 3) prevede che il Modello possa essere adottato sulla base dei Codici di Comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello tiene conto dei principi contenuti:

- nelle “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Lgs. 231/01*” di Confindustria - Approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021;
- nelle Linee Guida ANAC - Approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023
- nei “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*” definiti dal CNDCEC in collaborazione con ABI, CNF e Confindustria (dicembre 2018).

Le regole contenute nel presente Modello, inoltre, si integrano con i principi di comportamento contenuti in policy, protocolli operativi aziendali, Regolamenti e linee guida adottati dalla Società.

2. PROFILO SOCIETARIO E AZIENDALE DI TURO S.p.a.

2.1 La Società

TURO ITALIA S.P.A. (di seguito anche solo “Società”) è una società italiana specializzata nella progettazione, fabbricazione, vendita e assistenza post-vendita per la fornitura di pompe centrifughe, avente sede in Marano Vicentino (VI) in Via Pasubio, 49.

La Società rappresenta la filiale italiana del gruppo Emile Egger & Co. SA/AG, le cui origini risalgono al 1947, quando Emile Egger sviluppò una pompa centrifuga per la gestione di liquidi multifase, fondando l'omonima società a Neuchâtel, in Svizzera.

TURO ITALIA S.P.A. nasce invece nel 1970, inizialmente con lo scopo di produrre su licenza e commercializzare sul mercato italiano la pompa Vortex Turo®, estendendo nel corso degli anni l'accordo di licenza fino a comprendere l'intera gamma dei prodotti Egger e consentendo di rafforzare il proprio know-how e l'esperienza nei confronti dei clienti italiani.

Con più di 80 dipendenti, TURO ITALIA SPA ha una struttura organizzativa altamente qualificata e indipendente, che gestisce internamente tutte le fasi della produzione, distribuzione e assistenza.

2.1.1. Governo societario: organi amministrativi, deleghe e procure

Il modello di governance adottato dalla Società si prefigge di formalizzare il sistema dei valori che la stessa intende promuovere, creando un assetto organizzativo idoneo ed esemplare.

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito Cda) è così composto:

- Presidente Consiglio Amministrazione: HABEGGER CHRISTOPHE PHILIPPE
- Amministratore Delegato: GRIMM ALAIN DANIEL

Il Collegio Sindacale è così composto:

- Presidente del Collegio Sindacale: GUARNA LUCA AURELIO
- Sindaco: DANELLI MATTEO
- Sindaco: MANDELLI PAOLO LORENZO
- Sindaco supplente: ZOANI LUCA
- Sindaca Supplente: BETTONI STEFANIA

Il Revisore Legale è FORVIS MAZARS S.P.A.

Allo stato sono stati individuati i seguenti procuratori:

- CARDONE ORONZO
- BENETTI LUCA
- BERTIZZOLO ANDREA FILIPPO
- TARTAGLIA LUCA

Approvato	CDA	Page:	13/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

L'azienda presenta la seguente articolazione fisica:

- Sede Legale ed operativa **Via Pasubio, 49 – Marano Vicentino (VI)**

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TURO ITALIA S.P.A.

3.1. L'adozione del Modello e la costituzione dell'Organismo di Vigilanza in TURO ITALIA S.p.a.

TURO ITALIA S.P.A. ha deciso di dotarsi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello"), di cui il presente documento costituisce la Parte Generale. Il Modello adottato dalla Società è la sintesi di un sistema strutturato e organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001.

Tutte le attività sensibili devono, pertanto, essere svolte in conformità alle leggi vigenti, alle procedure, alle regole e alle *policy* aziendali ed in generale a tutte le regole contenute nel presente Modello, ovvero dallo stesso richiamate.

Il Modello è aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle *best practice*.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, **TURO ITALIA S.P.A.** ha affidato a un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di poteri d'iniziativa e controllo, il compito di valutare l'adeguatezza del Modello e la sua effettiva ed efficace attuazione, nonché di curarne l'aggiornamento (di cui si dirà *infra* par. 3).

Il Decreto demanda espressamente all'organo dirigente l'adozione e l'efficace attuazione del Modello organizzativo (art. 6, comma 1, lett. a).

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del presente Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'OdV.

3.2. Obiettivi del Modello e i suoi punti cardine

Il presente Modello rappresenta l'assemblaggio di un sistema strutturato ed organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire e scoraggiare la commissione dei diversi reati presupposto contemplati dal D.lgs. 231/2001.

Punti cardine del Modello sono la trasparenza, la formalizzazione e la separazione dei ruoli per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità e attività operative.

L'approdo al presente documento giunge dopo un'attenta analisi dello stato aziendale, nel corso della quale sono stati esaminati i sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

Approvato	CDA	Page:	15/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

È stato, quindi, effettuato un dettagliato *risk assesment* volto a individuare i possibili rischi-reato connessi allo svolgimento delle attività aziendali, nelle loro ipotetiche modalità di commissione, attraverso lo studio dell'articolazione organizzativa e imprenditoriale della Società, delle sue attuali procedure e meccanismi di funzionamento nonché attraverso interviste dirette agli esponenti aziendali. Ciò ha permesso di individuare e colmare i *gap* esistenti, attraverso un confronto con le funzioni coinvolte che ha consentito di identificare le migliori e più efficienti modalità di controllo e prevenzione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione per la sua redazione del Modello ha, pertanto, ritenuto di istituire un processo di *risk assesment* e *risk management*, adottando le azioni qui di seguito elencate:

- identificazione e mappatura delle aree e delle attività aziendali realizzata attraverso l'analisi della propria organizzazione e delle proprie attività tenuto conto, tra l'altro, delle Linee Guida di Confindustria, nonché della prassi formatasi in materia di modelli organizzativi ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e dei precedenti giurisprudenziali. In ogni caso, le eventuali difformità del presente Modello rispetto alle indicazioni contenute nelle predette linee guida - ove di contenuto generale e non vincolante - non ne inficiano la validità, efficacia ed idoneità preventiva, essendo il Modello elaborato in funzione della struttura organizzativa e delle attività concretamente svolte dalla Società;
- correlazione delle aree e delle attività aziendali rispetto alle fattispecie di Reato con conseguente mappatura dettagliata delle Aree e delle Attività Sensibili da sottoporre ad analisi e monitoraggio, realizzata tramite l'esame della documentazione aziendale (organigramma, attività svolte, processi principali, verbali dei consigli di amministrazione, disposizioni organizzative, etc.) e in un ciclo di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale;
- analisi dei Protocolli e dei Regolamenti in essere, nonché dei principi comportamentali prescritti dalla Società con riferimento alle Attività Sensibili e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto.
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza in un organo costituito ad hoc dalla Società ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza circa l'efficacia e l'effettività del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da questi agli Organi Sociali.

La Società, inoltre, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, ha cura di monitorare costantemente l'aderenza del Modello alla realtà aziendale e a quella normativa e di modificarne prontamente l'azione qualora queste varino o qualora la sua giornaliera vita operativa ne riveli eventuali inefficienze. Proposte di modifica possono, infatti, essere presentate dall'Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai responsabili delle diverse aree aziendali.

3.2.1. La struttura del Modello

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del Modello quali:
 - la definizione di istituti, nozioni, principi di generale applicazione;
 - la descrizione della struttura e dell'attività svolta dalla Società;
 - l'individuazione dei Destinatari del Modello e le linee di diffusione dei suoi contenuti;
 - l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obiettivi dell'Organismo di Vigilanza;
 - i lineamenti del sistema disciplinare.

- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalle attività sensibili in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute – all'esito dell'attività di *risk assessment* condotta sui principali processi aziendali – maggiormente rilevanti anche alla luce del *business* della Società.

Si considerano parti integranti del Modello:

- **il Codice Etico**, che ha lo scopo di esprimere i principi e i valori etici che TURO ITALIA S.P.A. riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte di tutti i destinatari. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Modello e dai suoi allegati si applicano le disposizioni del Codice Etico;
- i documenti allegati al presente Modello e di volta in volta richiamati nel testo (quali ad esempio eventuali procedure, protocolli di gestione, regolamenti interni), qui di seguito indicati che costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello:
 - Organigramma aziendale;
 - Regolamento whistleblowing;
 - Procedura gestione dei flussi informativi verso l'Odv
 - DVR e allegati;
 - sistema di gestione integrato e certificati (ISO 9001);
 - Procedura PR0202 – Gestione impianti, macchine e attrezzature;
 - Istruzione operativa IO0209 – Attività di manutenzione;
 - Procedura PRS10 – Gestione delle non conformità
 - Procedura PRS09 – Monitoraggio e audit
 - Procedura PRS0704 – Gestione della comunicazione
 - Procedura PR1001 – Gestione della produzione
 - Procedura PR0901 – Gestione della programmazione della produzione
 - POL01 - Politica generale sulla protezione dei dati personali;
 - Procedura PR1301 – Gestione risorse informatiche;
 - Politica IT di Gruppo;
 - Politica di gestione del sistema IT;
 - Politica di governance informatica;
 - *Cybersecurity Policy*;
 - *Artificial Intelligence Policy System Management Policy*

Approvato	CDA	Page:	17/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

Istruzione operativa IO1301 – Gestione accessi al sistema informatico;

- Istruzione operativa IO1302 – Gestione dei salvataggi (backup);
- Disciplinare interno privacy;
- *Corporate mobile phone guidelines*
- *Travel policy*
- PRA01 - Procedura di gestione ambientale.
- PRA06.1 - Procedura Gestione Rifiuti
- PRA06.2 – Tutela dell'aria
- PRS0204 Rev.02 - Gestione In Sicurezza Delle Sostanze e Prodotti Chimici
- *Autorisation_Limits_Regulation*
- *Car policy*
- Regolamento smart working
- PR0201 – Gestione delle risorse umane
- PR0206 – Lavoro infantile e minorile
- PR0206 – Prevenzione della discriminazione e tutela della libertà di associazione e della contrattazione collettiva
- *Egger employees lifecycle management role&responsabilitis guideline*
- Procedura gestione dei flussi informativi verso l'Odv
- Procedura Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Procedura per la gestione salute e sicurezza sul lavoro
- Procedura di selezione, assunzione e gestione delle risorse umane
- Procedura per la gestione dei rapporti con i fornitori
- Procedura di gestione di attività commerciali e di vendita
- Procedura per la gestione dei flussi finanziari
- Procedura di gestione della tesoreria
- Procedura per la gestione dei data breach;

3.3. I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società, ai dipendenti, ai collaboratori nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono comunque a questa connessi.

Il Modello si applica, difatti, anche a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, promoter, agenti, consulenti) o a coloro che agiscono a vantaggio (o anche nell'interesse) della Società in virtù di rapporti giuridici contrattuali o di altri accordi (quali, ad esempio, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business, contratti di esternalizzazione).

Al momento della stipula di contratti o di accordi con i soggetti esterni (o attraverso le modalità che saranno ritenute più opportune se il rapporto è già in essere), la Società dota i suoi interlocutori commerciali del presente Modello. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti

potranno prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché la possibilità di segnalare direttamente all’Organismo di Vigilanza della Società (tramite apposite clausole) eventuali violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui sono a conoscenza.

In generale, tutti i destinatari sopra individuati (di seguito i “**Destinatari**”) sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure per la sua attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Pertanto, **TURO ITALIA S.P.A.** si impegna a comunicare e a diffondere il proprio Modello organizzativo in modo tale da assicurarne l’effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

3.3.1. La diffusione del Modello e l’attività formativa

La Società, consapevole dell’importanza degli aspetti formativi e informativi opera al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell’attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla funzione aziendale competente, in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell’applicazione del Modello.

L’attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale, della Società.

Le attività di informazione e formazione devono essere previste e realizzate sia all’atto dell’assunzione o dell’inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell’approvazione del Modello e successivamente ad ogni aggiornamento significativo dello stesso è prevista:

- una comunicazione a tutto il Personale in forza allo stato circa l’adozione del presente documento;
- successivamente, ai nuovi assunti, la consegna di un set informativo, contenente i riferimenti al Modello;

Approvato	CDA	Page:	19/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

- la sottoscrizione da parte dei Dipendenti di apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;
- la pianificazione di una specifica attività di formazione con riferimento ai responsabili delle funzioni e dei servizi aziendali.

La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria ed è monitorata e pianificata, anche per i nuovi assunti, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, il Modello di organizzazione gestione e controllo della Società e i suoi allegati, i documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, nonché la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza verranno trasmessi a mezzo e-mail e/o brevi manu al Personale.

La Società promuove la conoscenza e il rispetto del Modello anche presso i collaboratori esterni e gli interlocutori commerciali, ad esempio attraverso le informazioni rese disponibili sul proprio sito internet.

La Società inserisce nei contratti con i propri collaboratori apposite clausole volte a invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema di valori, e altresì a prevedere – nei casi di inosservanza – la risoluzione del rapporto negoziale.

Infine, attraverso la pubblicazione dell'estratto del Modello sul proprio sito internet, la Società ha inteso comunicare in maniera immediata a tutti gli *stakeholder* il proprio impegno a rispettare le finalità sottese al D.lgs. 231/2001.

4. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO E LA GESTIONE DEI RISCHI INDIVIDUATI

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività dell'ente.

In secondo luogo, attraverso tale attività si possono ottenere informazioni utili a supportare le scelte dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione (per le rispettive competenze) in merito alle azioni di adeguamento e miglioramento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente rispetto alle finalità preventive indicate dal D.lgs. 231/2001 (quali i livelli di esposizione ai singoli rischi di reato).

L'analisi del rischio di reato è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- l'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato);
- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli Impatti);
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere reati (livello di vulnerabilità).

La valutazione del rischio di reato "R" è funzione "F" di tre variabili:

Rischio di Reato = R = F (Probabilità della Minaccia; Vulnerabilità; Impatto)

Rispetto a tale funzione:

- la probabilità della minaccia: è la frequenza di accadimento di una Minaccia, ovvero di un'azione, un'attività, un processo o un potenziale evento che, in funzione della fattispecie di Reato, rappresenta una possibile modalità attuativa del Reato stesso.
- il livello di vulnerabilità: è il livello di debolezza aziendale di natura organizzativa; le vulnerabilità possono essere sfruttate per commettere Reati e consistono nella mancanza di misure preventive, che rendono possibile l'accadimento di una minaccia e la conseguente realizzazione del Reato;
- l'impatto: è il danno conseguente alla realizzazione di un reato in termini di sanzioni, conseguenze economiche, danni di immagine, così come determinati dal legislatore o raffigurabili;
- il rischio di reato: è la probabilità che l'ente subisca un danno determinato dalla commissione di un Reato attraverso le modalità attuative che sfruttano le vulnerabilità rappresentate dalla mancanza delle misure preventive o dal clima etico e organizzativo negativo.

Al fine dell'individuazione delle "aree" e delle "attività" "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio (come disposto dall'Art. 5 del D. Lgs. 231/2001):

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) che precede.

Approvato	CDA	Page:	21/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono nella "Matrice Rischio".

L'analisi è stata eseguita attraverso analisi documentale e tecniche di *self assessment*.

Le indagini di *self assessment* hanno quindi permesso di verificare ed evidenziare la sussistenza di rischi di reato in seno alle singole aree o funzioni aziendali.

4.1. Reati presupposto rilevanti per TURO ITALIA S.P.A.

Alla luce dell'analisi di *risk assessment* svolta con riferimento alla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, tenuto conto quindi delle attuali peculiarità operative e organizzative della Società, si considerano rilevanti e quindi potenzialmente perpetrabili in seno alla Società i reati presupposto di cui agli articoli del Decreto qui di seguito riportati:

- **Art. 24 D.lgs. 231/01** – 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-bis D.lgs. 231/01** – Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
- **Art. 24-ter D.lgs. 231/01** – Delitti di criminalità organizzata.
- **Art. 25 D.lgs. 231/01** – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.
- **Art. 25-bis 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.1 D.lgs. 231/01** – Delitti contro l'industria e il commercio.
- **Art. 25-ter D.lgs. 231/01** – Reati societari.
- **Art. 25-quinquies D.lgs. 231/01** – Delitti contro la personalità individuale.
- **Art. 25-septies D.lgs. 231/01** – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- **Art. 25-octies D.lgs. 231/01** – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
- **Art. 25-octies.1 D.lgs. 231/01** – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
- **Art. 25-decies D.lgs. 231/01** – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- **Art. 25-undecies D.lgs. 231/01** – Reati ambientali.
- **Art. 25-duodecies D.lgs. 231/01** – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

- **Art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/01** – Reati tributari.
- **Art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/01** – Contrabbando.

Il Modello individua nelle specifiche sezioni della Parte Speciale del Modello le attività della Società (c.d. attività sensibili) nell'ambito delle quali è possibile che sia commesso uno dei reati presupposto sopra elencati e prevede per ciascuna attività sensibile principi di comportamento e protocolli di controllo ai fini della prevenzione.

La Società si impegna a mantenere aggiornata l'analisi svolta, nonché a monitorare costantemente la rilevanza in relazione alle sue attività di eventuali ulteriori reati che potranno essere introdotti in futuro dal legislatore.

Alla luce dell'analisi di *risk assessment* svolta con riferimento alla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, **si esclude**, ragionevolmente, la rilevanza dei seguenti reati presupposto:

- reati di abuso di mercato (art. 187-*quinquies*, TUF);
- reati di terrorismo e eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*, D.lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1, D.lgs. 231/2001);
- violazione diritto d'autore (art. 25-*novies*, D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo con apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, D.lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, D.lgs. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, D.lgs. n. 231/2001);
- reati contro gli animali (articolo 25-*undevicies*, D.lgs. 231/2001);
- adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937.

4.2. Piano di gestione del rischio

I Protocolli preventivi generali e specifici e i Regolamenti, che costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello, sono richiamati in ciascun **capitolo della Parte Speciale** del Modello e nel documento “Matrice Rischio”.

Approvato	CDA	Page:	23/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

4.3. Regolamentazione dei processi sensibili tramite i Protocolli preventivi

La mappatura delle aree e Attività a rischio di reato ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio verificare le condizioni, le circostanze o i mezzi per la commissione di Reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di Reato.

Con riferimento a tali processi il Consiglio di Amministrazione ritiene assolutamente necessario e prioritario che nello svolgimento di attività operative siano rispettati i Protocolli indicati nella **Parte Speciale** del Modello, in quanto ritenuti idonei a prevenire i Reati.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1 Identificazione dell'organo di controllo interno

Il Decreto (art. 6, lett. b) pone quale esimente della responsabilità dell'ente, rispetto ai reati riconducibili agli apicali, la creazione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, denominato "Organismo di Vigilanza" (di seguito "OdV"). L'autonomia e indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'OdV, nello svolgimento delle sue funzioni, sia posto in posizione paritetica all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico è affidato ad un organismo ad hoc, istituito dal Consiglio di Amministrazione come da delibera di approvazione del Modello.

L'OdV nello svolgimento del proprio incarico, si relaziona costantemente con il Consiglio di Amministrazione o con uno dei suoi componenti ed è supportato, di norma, da tutte le funzioni aziendali potendosi, a propria esclusiva scelta e ove lo ritenga opportuno, avvalere di altre funzioni e professionalità esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

L'OdV ha, inoltre, il potere di convocare tutte le funzioni societarie e l'obbligo di presentarsi in caso di convocazione del C.d.A.

5.2 Struttura e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini della scelta dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha ritenuto opportuno valutare, con riferimento a ciascuna delle soluzioni ipotizzate, la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- indipendenza: richiede che i componenti dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali e operative della Società, che costituiscono l'oggetto della sua attività di

controllo. È necessario, dunque, che i membri dell'OdV non siano in rapporti di dipendenza gerarchica con i soggetti apicali e il *management* della Società, salvo il dovere di *reporting* al Consiglio di Amministrazione (di cui si dirà *infra* par. 3.4);

- autonomia: comporta che l'OdV:
 - abbia effettivi poteri di ispezione e vigilanza;
 - si doti di propri regolamenti interni, che disciplinano le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati nel rispetto del Decreto, del presente Modello e delle indicazioni contenute nell'atto di nomina;
- professionalità: impone che i componenti abbiano competenze specifiche in relazione all'azione di controllo (giuridica, tecnico-contabile, strategica, ecc.);
- onorabilità: importa la sussistenza in capo ai membri dell'OdV di requisiti reputazionali, nonché l'assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza;
- imparzialità: comporta che i membri dell'OdV debbano agire all'esclusivo fine di verificare e, se del caso, implementare l'applicazione del presente Modello;
- continuità d'azione: rende necessario che l'attività di controllo dell'OdV sia costante nel tempo e in continua collaborazione, scambio e dialogo con gli organi sociali, e non saltuaria e ridotta a semplice attività di *reporting*.

Al fine di garantire il maggior grado di autonomia, indipendenza e imparzialità, l'OdV deve disporre di sufficienti mezzi organizzativi e finanziari necessari allo svolgimento delle proprie funzioni. Per questo l'Organo amministrativo deve destinare un *budget* che costituisca l'adeguata dotazione di risorse finanziarie dell'Organismo di Vigilanza.

5.3. Nomina, sostituzione, revoca e decadenza

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per il tempo stabilito nell'atto di nomina.

La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata oltre che dalla presenza dei requisiti di cui al par. 4.2, anche dall'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità:

relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con l'Organo amministrativo;

1. conflitti di interesse – anche solo in via potenziale – con TURO ITALIA S.P.A.;
2. sentenza di condanna anche non definitiva, o di sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, in Italia o all'estero:
 - a. per delitti elencati nel D.lgs. 231/2001;
 - b. che applica l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici (art. 28 c.p.), da una professione o da un'arte (art. 30 c.p.) o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese (art. 32-*bis* c.p.), l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-*ter* c.p.), l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 32-*quinquies* c.p.);
3. applicazione di misure cautelari personali (artt. 272 ss c.p.p.);
4. interdizione o inabilitazione;
5. l'essere sottoposto o essere stato sottoposto a misure di prevenzione previste dal D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (Codice antimafia);

Approvato	CDA	Page:	25/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

6. applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

Dopo l'accettazione formale dell'incarico, la relativa nomina è comunicata a tutti i soggetti della Società, con una comunicazione interna.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di sostituzione di un membro dell'OdV.

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV avviene con delibera dell'Organo amministrativo per i motivi che seguono:

1. perdita dei requisiti richiesti;
2. presenza di una causa di ineleggibilità;
3. attribuzione di incarico gestorio o di qualsiasi altra funzione o responsabilità all'interno della Società, che sia incompatibile con i requisiti di autonomia e indipendenza;
4. sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico;
5. gravi e ripetute inadempienze o negligenze nello svolgimento dell'incarico;
6. l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
7. qualsiasi altra circostanza ritenuta dal Consiglio di Amministrazione, purché ne venga data sufficiente e idonea motivazione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere dall'incarico in qualsiasi momento e per qualsiasi causa, purché ne dia tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, all'OdV stesso.

Il Consiglio di Amministrazione, in caso di recesso o revoca dall'incarico di un membro dell'OdV, provvede senza ritardo alla sua sostituzione.

L'OdV decade alla data stabilita nell'atto di nomina, continuando, però, a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino all'intervento di una nuova nomina da parte dell'Organo amministrativo.

5.4. Funzioni e poteri

All'OdV è affidato il compito di vigilare in ordine:

- al funzionamento del Modello, in relazione alla sua idoneità a prevenire la commissione dei reati-presupposto e di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- all'osservanza del Modello, in particolare delle prescrizioni ivi contenute e di eventuali regolamenti, protocolli e procedure richiamati;
- alle opportunità di aggiornamento o integrazione del Modello, allorché il legislatore introduca nuove tipologie di reato o TURO ITALIA S.P.A. muti la propria struttura organizzativa. Tali obiettivi sono perseguiti, nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori e dei soggetti interessati, tramite l'espletamento di verifiche periodiche in ordine a:
 - “mappatura” delle aree a rischio reato, al fine di garantirne l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e della struttura aziendale;
 - effettiva attuazione delle procedure, dei protocolli e dei controlli previsti dal Modello e loro efficacia;

- determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell’ambito delle attività sensibili;
- tempestiva adozione delle azioni correttive e degli interventi a soluzione delle criticità rilevate in sede di *gap analysis*, o dall’OdV stesso;
- presunte violazioni di legge, del Modello o del Codice Etico;
- attuazione dei meccanismi sanzionatori.

L’attività di controllo dell’OdV si affianca alla tradizionale vigilanza degli organi amministrativi, così da implementare la “cultura della prevenzione e della sicurezza” anche nell’ambito del rischio reato.

A tal fine, l’OdV, salvo eventuali divieti imposti dalla legge, ha libero accesso a tutta la documentazione della Società, senza necessità di alcun preventivo consenso, al fine di ottenere informazioni e dati necessari allo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto. In caso di diniego l’OdV, qualora non concordi con la motivazione opposta, redige un rapporto che trasmette al Consiglio di Amministrazione.

L’OdV, in ogni caso, garantisce la riservatezza delle informazioni a cui ha accesso e di cui viene in possesso e si astiene dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, dal presente Modello e dai regolamenti che disciplinano il proprio funzionamento. In ogni caso, ogni informazione ricevuta è trattata in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

L’OdV svolge, inoltre, attività propulsive e di accertamento quali:

- iniziative di informazione e di formazione sui contenuti del Modello e del Codice Etico;
- proposte di modifica del Modello di riferimento che, nell’ottica di un suo costante aggiornamento, potranno essere adottate dal competente Organo amministrativo.

Infine, qualora emergano violazioni, è compito dell’Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all’interno delle singole funzioni.

A tali fini, come anticipato, l’Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle funzioni e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Il Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV e, del pari, quest’ultimo può chiedere la convocazione dell’Organo amministrativo per motivi urgenti.

Approvato	CDA	Page:	27/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

5.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire in merito all'attuazione del Modello, alla necessità di una sua modifica o integrazione e all'emersione di eventuali aspetti critici e violazioni dello stesso.

Nel dettaglio, l'OdV deve comunicare al Consiglio di Amministrazione:

- all'inizio dell'attività e, successivamente, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- annualmente, un riepilogo dell'attività svolta nell'anno precedente e lo stato di attuazione del Modello;
- periodicamente, lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, fornendo specifica motivazione;
- immediatamente, il verificarsi di situazioni straordinarie e segnalazioni ricevute particolarmente urgenti. In particolare, quando si tratta di comportamenti o azioni non in linea con le regole contenute nel Modello, nei regolamenti interni, nelle procedure e nei protocolli, nel Codice Etico e di qualsiasi altra condotta illecita.

L'OdV è, inoltre, tenuto a comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e dei processi, nel caso in cui emergano aspetti suscettibili di miglioramento. Di contro, questi ultimi devono elaborare e consegnare all'OdV un piano delle azioni che intendono adottare in conformità alle indicazioni dell'OdV con individuazione delle relative tempistiche.

5.6. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2 lett. d) del Decreto stabilisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

In particolare, il presente Modello prevede che l'OdV sia destinatario di informazioni utili e necessarie allo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo e di segnalazioni di violazioni del Modello o di altre condotte illecite.

Valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- le comunicazioni all'OdV devono avvenire in forma scritta ed essere trasmesse attraverso i seguenti canali: e-mail, missiva cartacea;
- la segnalazione avviene a cura dei responsabili delle funzioni secondo la propria area di competenza;
- ciascun dipendente può effettuare la segnalazione al suo diretto superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza, utilizzando i canali a ciò preposti;
- i consulenti e i collaboratori esterni, per quanto riguarda l'attività svolta per TURO ITALIA S.P.A., effettuano le segnalazioni direttamente all'OdV;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che le valuterà ascoltando l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione;

- ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'OdV su supporto informatico o cartaceo.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni del Modello, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie inerenti:

- procedimenti penali e disciplinari aventi ad oggetto condotte che costituiscono violazioni del Modello, dando evidenza dei relativi esiti (compresi i provvedimenti di archiviazione) e delle sanzioni eventualmente irrogate;
- ispezioni o iniziative di controllo effettuate da qualsivoglia autorità pubblica e di vigilanza;
- significativi cambiamenti del modello di *governance*, dell'organizzazione e degli Organi della Società;
- aggiornamenti del sistema di poteri e deleghe.

I suddetti “flussi informativi” vengono attivati o su base periodica, laddove ciclicamente le principali funzioni riferiscono all'OdV in ordine alle aree sensibili di loro competenza, oppure *ad hoc* laddove le circostanze del caso concreto rendano necessaria l'azione di *reporting* all'organo di controllo.

Quanto all'effettività dei flussi, è necessaria la precisa individuazione della figura del responsabile del processo a rischio reato, che funge da “canale di comunicazione” con l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di coordinarsi con le altre funzioni per uno scambio di informazioni inerenti alle attività svolte nell'ambito delle aree sensibili.

L'OdV, prima di attivare i propri poteri di controllo, valuta la qualità delle informazioni ricevute facendo riferimento ai seguenti parametri:

- rilevanza e attinenza alle attività svolte dalla Società;
- tempestività;
- aggiornamento;
- esattezza.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, deve motivare per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

In seguito, intraprende eventuali azioni ispettive, sentendo – se lo ritiene – l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

5.7. Whistleblowing

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti a segnalare al Responsabile delle segnalazioni la commissione di reati all'interno di TURO ITALIA S.P.A. e di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché qualsiasi scostamento rilevante dalle regole di condotta previste dal presente Modello e dai regolamenti interni, procedure e protocolli dallo stesso richiamati, e dal Codice Etico, di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio dei loro compiti e funzioni.

Approvato	CDA	Page:	29/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

La pronta segnalazione di comportamenti illeciti può consentire, infatti, alla Società di intervenire tempestivamente al fine di evitare conseguenze ulteriori, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi di controllo interno.

Tale sistema deve quindi assicurare, per un verso, la tempestiva emersione delle violazioni, per l'altro, che la relativa segnalazione non dia luogo ad alcuna forma di ritorsione.

La Società, visto il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, e l'art. 6, comma 2-*bis*, del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 e recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», ha predisposto una specifica **procedura operativa** avente ad oggetto la gestione delle segnalazioni presentate a tutela dell'integrità aziendale.

La procedura, in particolare, disciplina i canali di segnalazione interna adottati dall'ente e le loro modalità di utilizzo, richiamando le tutele previste per i segnalanti e le garanzie di riservatezza.

In particolare, la Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello un canale di segnalazione (“**Canale di Segnalazione**”) confidenziale e protetto per segnalare in buona fede e per quanto di diretta conoscenza, fattispecie circostanziate basate su elementi di fatto precisi e concordanti nonché su ragionevoli sospetti, acquisiti in ambito lavorativo, che sono o possono essere ragionevolmente collegati alla violazione:

- I. del Codice Etico;
- II. delle policy, direttive e procedure aziendali della Società;
- III. di norme di legge o regolamentari;
- IV. del D.lgs. 231/2001 e delle regole di condotta, dei divieti e dei principi di controllo previsti nel presente Modello.

Il Canale di Segnalazione è disponibile al seguente: <https://www.turoitalia.com/it/contatti>

Al segnalante è garantita la riservatezza della sua identità al fine di evitare qualsiasi forma di intimidazione, trattamento sfavorevole nei suoi confronti, ferma restando la possibilità per la Società di adottare sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante che risulti aver effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione falsa e/o diffamatoria e/o fuorviante.

La Società ha previsto anche la possibilità che le segnalazioni vengano presentate tramite piattaforma **in forma anonima**: purché circostanziate, puntuali e corredate da idonea documentazione sono equiparate a segnalazioni ordinarie (no whistleblowing).

La società ha individuato il soggetto gestore della segnalazione nel componente dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Per ogni approfondimento si rinvia pertanto a tale procedura, che costituisce – anche ai fini dell'adeguamento al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – parte integrante del presente Modello.

5.8. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* informatico e/o cartaceo.

L'OdV definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al *database*.

I dati e le informazioni conservate nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV, che possono accedervi previa autorizzazione dello stesso.

Approvato	CDA	Page:	31/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

6.1. Principi generali

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel Modello prescinde dall'esito del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto citato, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare e verranno disposte dalle competenti funzioni aziendali, anche su proposta dell'OdV.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema così come il Modello, si rivolge, infatti, al Personale Apicale, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziabile negli altri.

Il sistema disciplinare prevede:

- l'indicazione dei soggetti destinatari;
- il sistema sanzionatorio, diversamente modulato a seconda della gravità della violazione e del ruolo dell'autore all'interno della società;
- i criteri di commisurazione della sanzione;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Il Codice Etico è ritenuto parte integrante del Modello, pertanto, quanto di seguito statuito sarà applicato anche nel caso in cui vengano violate le regole di comportamento disciplinate dal Codice o dai collegati codici comportamentali.

6.2. Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle regole di comportamento previste dal Modello, nonché dal Codice Etico, da parte di lavoratori dipendenti di TURO ITALIA S.P.A., costituisce un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, sanzionabile a livello disciplinare (artt. 2104, comma 2, e 2106 c.c.).

L'accertamento e l'irrogazione di sanzioni disciplinari all'interno della Società avviene nei limiti imposti dalla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore.

In particolare:

- a) le sanzioni sono conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- b) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i tre giorni;
- c) viene assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale è contestato l'addebito.

Assumono rilievo disciplinare:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- l'alterazione della documentazione rilevante o ogni altro tipo di ostacolo all'esercizio delle funzioni di controllo e di vigilanza dell'OdV;
- l'omessa informativa al superiore gerarchico o all'OdV interessato in merito alle violazioni del Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- l'effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing*, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per il personale dipendente si prevedono le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui al CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

A. Rimprovero verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico, dei Protocolli e dei Regolamenti richiamati dal Modello;
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, dei Regolamenti e del Codice Etico.

Si ha "**lieve inosservanza**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B. Rimprovero scritto

- Inosservanza colposa delle norme del Codice Etico, dei Protocolli dei Regolamenti richiamati dal Modello;
- Recidiva rispetto alle infrazioni di cui al punto A. che precede.

Si ha "**inosservanza colposa**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C. Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione

- Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;

Approvato	CDA	Page:	33/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

- Inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico, dei Protocolli e dei Regolamenti richiamati nel Modello;
- Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni

Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;

- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico, dei Protocolli Preventivi e dei Regolamenti richiamati nel Modello;
- Inosservanza ripetuta o grave dei Protocolli Preventivi e dei Regolamenti richiamati nel Modello;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli e dei Regolamenti richiamati nel Modello;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

E. Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

F. Licenziamento

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai Protocolli e dai Regolamenti richiamati nel Modello, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati.

6.3. Misure nei confronti dei soggetti apicali

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per i requisiti eminentemente fiduciari e gli atti compiuti dai dirigenti della Società, che possono riflettersi non solo all'interno ma anche all'esterno in termini, ad esempio, di immagine della Società verso i terzi, anche indipendentemente dai poteri, dalle funzioni e dalle deleghe ricevute. Pertanto, il rispetto da parte dei soggetti apicali della Società di quanto previsto nel presente Modello e il loro precipuo obbligo di far rispettare lo stesso dai propri sottoposti è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, di modo che qualsiasi violazione comporta un grave inadempimento agli obblighi assunti.

Le sanzioni comminate ai soggetti apicali sono individuate ed applicate conformemente alle previsioni di legge e contrattuali di cui al CCNL di riferimento.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti, *inter alia*, da:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- l'elusione dei controlli operati dall'OdV o comunque l'ostacolo all'esercizio dei suoi poteri di vigilanza e di controllo;
- l'omesso monitoraggio sul rispetto del Modello da parte dei propri sottoposti e collaboratori;
- l'omessa informativa all'OdV delle riscontrate violazioni del Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- l'effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing*, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per i soggetti apicali sono previste le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui al CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) richiamo scritto mediante comunicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- c) sospensione temporanea;
- d) licenziamento.

Approvato	CDA	Page:	35/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	

6.4. Misure nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

In caso di accertata violazione da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci della Società di quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico, dai Protocolli e dai Regolamenti richiamati nel Modello ovvero nel caso di accertata realizzazione di fatti di Reato l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della violazione. Il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale - con astensione del componente destinatario della sanzione - procedono agli accertamenti necessari e, al loro esito, informano l'Assemblea dei Soci affinché possa assumere gli eventuali conseguenti provvedimenti.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, il quale procederà ad informare l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale nelle modalità sopra indicate.

Le sanzioni applicabili nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono la revoca dell'incarico e, nel caso in cui uno dei membri del Cda sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

6.5. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di accertata violazione da parte di uno o più componenti dell'OdV di quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico, dai Protocolli e dai Regolamenti richiamati nel Modello ovvero nel caso di accertata realizzazione di fatti di Reato da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di OdV, e nei casi tassativamente indicati dal presente Modello quali condizioni di revoca per giusta causa dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In tali casi e/o qualora le violazioni non siano ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere.

La Società potrà altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

6.6. Misure nei confronti dei soggetti esterni: collaboratori, agenti, consulenti

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti devono prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico del Modello e/o dei relativi Protocolli.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli della Società, incluse le previsioni in materia di *whistleblowing*, tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del codice civile.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto.

Approvato	CDA	Page:	37/ 37	MOG 231.0
Emesso	C. Habegger			
Date:	17.12.2025	Revision:	00	