



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")

VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

VIPING SRL

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 231/2001 ("MODELLO231")**

PARTE GENERALE

[DRAFT FOR DISCUSSION]

N. Rev.	Data	Motivazione
01	03/12/2025	Prima emissione
02	30/06/2026	Aggiornamento reati presupposto

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
2.1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
2.2. I REATI PRESUPPOSTO	5
2.3. CONDIZIONI AVENTI EFFICACIA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	10
2.4. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	11
2.4.1. SANZIONI PECUNIARIE	12
2.4.2. SANZIONI INTERDITTIVE	13
2.4.3. CONFISCA	14
2.4.4. PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA	15
2.5. LA RESPONSABILITA' IN CASO DI VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	15
2.6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	16
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA VIPING SRL	17
3.1. L'ADOZIONE FORMALE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO GIANNECCHINI	17
3.2. I DESTINATARI DEL MODELLO	18
3.3. GLI OBIETTIVI DEL MODELLO	18
3.4. GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE FONDAMENTALI DEL MODELLO	19
3.5. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO	20
3.5.1. Metodologia di valutazione del rischio utilizzata nel MOG04	21
3.6. I PROTOCOLLI E LE PROCEDURE	24
3.6.1. GENERALITÀ	24
3.6.2. PROTOCOLLI IMMEDIATAMENTE ADOTTATI	24
3.6.3. PROTOCOLLI E PROCEDURE INSERITE NEL PIANO DI AZIONE DI ADEGUAMENTO	25
3.7 DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	25
3.8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	26
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
4.1 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	27
4.2 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
4.3 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.3.1 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.3.2 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4.4 WHISTLEBLOWING	33
5 IL SISTEMA SANZIONATORIO	35
5.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	36
5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI	38
5.3 SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA	39
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'A.U.	40
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE HANNO RAPPORTI CONTRATTUALI/ COMMERCIALI	40
5.6 MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
5.7 SANZIONI IN TEMA WHISTLEBLOWING.	41

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

1. PRESENTAZIONE

La Viping è una società a responsabilità limitata soggetta all'altrui direzione e coordinamento ex art 2497 bis cc.. Il Gruppo Giannecchini Holding Srl, di cui la Viping fa parte, nasce dall'unione delle migliori e più qualificate aziende di servizi rivolte al pubblico e all'industria. Il Consorzio Viping, presente nel Gruppo Giannecchini, svolge per la Viping, in forza di contratto di servizio, l'attività amministrativa, di gestione delle gare e degli appalti pubblici, attività commerciale, di logistica e di approvvigionamento.

La Viping è altresì Consorziata del Consorzio Leonardo Servizi e Lavori – CLSL- il quale aggrega l'esperienza e la professionalità di aziende che operano nel settore dei servizi "soft" (pulizie, facchinaggio, portierato) per poter proporre al mercato l'attività di global service a questi riferita.

L'Amministratore Unico, D.L., della Viping ricopre le funzioni di indirizzo strategico dell'attività della Società.

La funzione di Revisione Legale dei Conti è esercitata da un professionista abilitato ai sensi di legge.

L'evoluzione delle dinamiche di business della Società, ha reso necessario per la Viping un progressivo potenziamento e una maggior integrazione delle componenti del proprio sistema di controllo interno; tale evoluzione non poteva che riguardare anche l'adozione del Modello di organizzazione e gestione (di seguito "Modello 231" o "Modello") previsto dal Decreto Legislativo 231 del 8 giugno 2001 (di seguito "Decreto 231/2001").

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

2.1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "D.Lgs. 231/2001" o, anche solo il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

Nello stesso capitolo, con riferimento all'annosa vicenda circa la corretta interpretazione dell'entità di interesse e vantaggio dell'ente (necessari, anche alternativamente, affinché quest'ultimo possa essere ritenuto responsabile dell'illecito commesso dal dipendente), le nuove Linee Guida hanno inteso richiamare la più recente giurisprudenza di legittimità. Questa, invero, è ormai costante nel valorizzare la componente finalistica della condotta e il risparmio di spesa (o la massimizzazione del profitto) nell'individuazione dei predetti criteri di imputazione oggettiva. La responsabilità amministrativa della società si aggiunge quindi a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. La società non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

2.2. I REATI PRESUPPOSTO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, le categorie di reato richiamate nella terza sezione del Decreto 231/2001, precisando, tuttavia, che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

- 1) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001):
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti dalla Legge 48/2008 e modificati dai D.Lgs. 7 e 8/2016 (art. 24 bis):
- 3) Delitti di criminalità organizzata introdotti dalla Legge 94/2009 e modificati dalla Legge 69/2015 (art. 24 ter):
- 4) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati dalla Legge 99/2009, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 125/2016 (art. 25 bis):
- 5) Delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 bis.1):
- 6) Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e, da ultimo, dal D.Lgs. 38/2017 (art. 25 ter):
- 7) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 quater):
- 8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 quater 1):
- 9) Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, nonché, da ultimo, con la Legge 199/2016 (art. 25 quinquies):
- 10) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 (art. 25 sexies):
- 11) Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006:
- 12) Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (art. 25 septies):
- 13) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D.Lgs. 231/07 e modificati dalla Legge 186/2014 (art. 25 octies):
- 14) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 D. Lgs. 231/01):
- 15) Delitti in materia di violazione del diritto di autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 novies):
- 16) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 e poi modificato dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (art. 25 decies):
- 17) Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificati dalla Legge 68/2015 e dal D.Lgs 21/2018 (art. 25 undecies):
- 18) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 in attuazione della direttiva 2009/52/CE e successivamente modificato dalla Legge 161/2017 (art. 25 duodecies):



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")

VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

- 19) Reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge 167/2017, modificata dal D. Lgs. 21/2018 (art. 25 terdecies);
- 20) Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla L. 39/2019 (art. 25 quaterdecies);
- 21) Reati tributari, introdotti dalla L. 157/2019 (art. 25 quinquiesdecies);
- 22) Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies) Reati di contrabbando in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43.
- 23) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D. Lgs. 231/01);
- 24) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevices D. Lgs. 231/01).

AGGIORNAMENTI NORMATIVI 2024

- Il D.L. 2 marzo 2024, n. 19, conv. con modd. dalla L. 29 aprile 2024, n. 56 (c.d. Legge PNRR 4), è intervenuto sul reato di "Trasferimento fraudolento di valori" di cui all'art. 512-bis c.p. (introdotto ad ottobre 2023 all'art. 25-octies.1 del decreto 231, che prevede i "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"), estendendo la condotta punibile;
- Il D.L. 4 luglio 2024, n. 92, conv. con modd. dalla L. 8 agosto 2024, n. 122 (c.d. Legge Carceri), ha introdotto nell'ambito dei reati contro la P.A. di cui all'art. 25 del decreto 231, il nuovo reato di "Indebita destinazione di denaro o cose mobili" (art. 314-bis c.p.), c.d. "peculato per distrazione", che punisce la condotta del PU che destina denaro o altra cosa mobile di cui ha il possesso ad un uso diverso;
- La L. 9 agosto 2024, n. 114 (c.d. Legge Nordio), ha abrogato il reato di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) e ha riformulato il traffico di influenze illecite (art. 346 c.p.), entrambi già richiamati nell'ambito dei reati contro la P.A. dall'art. 25 del decreto 231;
- Il D.L. 16 settembre 2024, n. 131, conv. con modd. dalla L. 14 novembre 2024, n. 166, è intervenuto sugli artt. 171-bis, 171-ter e 171-septies della L. 633/1941, già richiamati dall'art. 25-novies del decreto 231 (delitti in materia di violazione sul diritto d'autore), estendendo la contraffazione dei contrassegni SIAE anche a quella relativa ai contrassegni rilasciati da altri organismi di gestione collettiva o da entità di gestione indipendenti;
- Il D.lgs. 26 settembre 2024, n. 141, è intervenuto sull'art. 25-sexiesdecies del decreto 231, che già prevedeva le ipotesi di contrabbando, estendendolo in relazione alle fattispecie di sottrazione all'accertamento o al pagamento delle accise e delle altre imposte indirette su prodotti e consumi (Testo Unico delle Accise di cui al d.lgs. 504/1995).

Legge n. 166/2024 (in vigore dal 15 novembre 2024) recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano". Ha modificato l'art. 25 novies, "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore", ampliando il novero dei reati presupposto, posto che gli artt. 171 bis, 171 ter e 171 septies della L. n.633/1941 puniscono ora non solo le contraffazioni dei contrassegni SIAE ma anche quelle apposte da organismi di gestione collettiva o da entità di gestione indipendenti.

IL CATALOGO DEI REATI PRESUPPOSTO 231, AGGIORNATO A GENNAIO 2025:

Art. 24 – 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 – delitti informatici e trattamento illecito di dati.

Art. 24-ter – delitti di criminalità organizzata.

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l.- A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")

VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

Art. 25 – peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*.

Art. 25-bis – falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

Art. 25-bis.1 – delitti contro l'industria e il commercio.

Art. 25-ter – reati societari.

Art. 25-quater – delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Art. 25-quater 1 – pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Art. 25-quinquies – delitti contro la personalità individuale.

Art. 25-sexies – abusi di mercato.

Art. 25-septies – omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 25-octies – ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio.

Art. 25-octies.1 – delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Art. 25-novies – delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Art. 25-decies – induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Art. 25-undecies – reati ambientali.

Art. 25-duodecies – impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Art. 25-terdecies – razzismo e xenofobia.

Art. 25-quaterdecies – frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi

d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Art. 25-quinquiesdecies – reati tributari.

Art. 25-sexiesdecies – contrabbando.

Art. 25-septiesdecies – delitti contro il patrimonio culturale.

Art. 25-duodevicies – riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali.

* l'articolo riporta ancora il richiamo all'abuso d'ufficio anche se è intervenuta l'abrogazione del reato nel codice penale (Legge Nordio 114/2024).

AGGIORNAMENTI NORMATIVI 2025

Legge 6 giugno 2025, n. 82 (in vigore dal 10 giugno 2025), recante "Modifiche al Codice Penale, al Codice di Procedura Penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di **reati contro gli animali**", ha inserito nell'articolo **25-undecies** del D. Lgs. 231/2001 i "**Delitti contro gli animali**", estendendo la responsabilità degli enti anche a condotte di maltrattamento, uccisione, combattimento e spettacoli vietati. Le fattispecie penali coinvolte includono: **Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.) Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.) Spettacoli o manifestazioni vietate (art. 544-quater c.p.) Divieto di combattimento fra animali (art. 544-quinquies c.p.) Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)**

Lo stesso provvedimento ha poi anche modificato il testo dell'Art. **727-bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette)** e dell'Art. **733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)** facenti parte dell'Art. **25-undecies del D.Lgs 231/01 (Reati ambientali)**.



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")

VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

Legge n. 80/2025 (conversione del Decreto-Legge n. 48/2025 dell'11/4/2025, noto come "Decreto Sicurezza") in vigore dal 10 giugno, ha incluso nel catalogo dei reati presupposto dell'articolo 25-quater del D. Lgs. 231/2001 le seguenti condotte criminose: **Art. 270-quinquies.3 c.p. – Detenzione di materiale con finalità di terrorismo**: punisce chiunque detenga materiale destinato a scopi terroristici. **Art. 435 c.p. – Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti: riguarda la produzione o il possesso illegale di esplosivi**. Ha, altresì, modificato l'art. 24 (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) apportando modifiche al reato di cui all'art.640 c.p. (Truffa).

D.lgs. n.81/2025 (in vigore dal 13 giugno 2025) recante **"Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie"**. Ha modificato l'art. 25 sexiesdecies (Contrabbando) a seguito delle modifiche apportate al testo dell'art. 88 D.Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 (Circostanze aggravanti del contrabbando).

Legge n.147 del 03.10.25 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 agosto 2025, n. 116, recante disposizioni urgenti per il contrasto alle **attività illecite in materia di rifiuti**, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi (GU Serie Generale n.233 del 07 Ottobre 2025). **Modifica dell'Art. 25-undecies D.Lgs. 231/01 (Reati ambientali)** con un generale aumento delle quote relative alle sanzioni pecuniarie per tutti i reati Modifica di articoli del Codice Penale: **Art. 452-quaterdecies, (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)**, **Art. 452-sexies, (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività)**, **Art. 452-septies (Impedimento del controllo)** **Art. 452-terdecies (Omessa bonifica)** Modifica di articoli del D.Lgs n.152/2006 (Norme in materia ambientale): **Art. 212 (Albo nazionale gestori ambientali)**, **Art. 255 (Abbandono di rifiuti non pericolosi)**, **Art. 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata)**, **Art. 258 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari)** **Art. 255-bis (Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari)**, **Art. 255-ter (Abbandono di rifiuti pericolosi)**, **Art. 256-bis (Combustione illecita di rifiuti)**, **Art. 259 (Spedizione illegale di rifiuti)**, **Art. 259-bis (Aggravante dell'attività d'impresa)**, **Art. 259-ter (Delitti colposi in materia di rifiuti)** Estensione per le operazioni sotto copertura, già contemplate dai reati transnazionali, anche ai reati ambientali con la modifica dell'Art.9 comma 1 lettera a) Legge n.146 del 16 marzo 2006.

Legge n.132 del 23.09.25, Disposizioni e deleghe al Governo in materia di **intelligenza artificiale** (GU Serie Generale n.223 del 25 Settembre 2025) Modifica agli articoli di Codice Civile, della L.633/1941 e del D.Lgs.n.58/1998 (TUF): Art. 2637 c.c. (Aggiotaggio) facente parte **dell'Art. 25-ter D. Lgs.231/01**; Art. 171 L.633/1941 comma 1, lett. a-bis (Messa a disposizione del pubblico di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa) facente parte **dell'Art. 25-novies D. Lgs.231/01**; Art. 185-TUF (Manipolazione del mercato) facente parte **dell'Art. 25-sexies D. Lgs.231/01**.

D.L. n. 146 del 3 Ottobre 2025 coordinato con la **Legge di conversione n. 179 del 1 Dicembre 2025 "Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio"** Modifica all'Art. 22 D. Lgs. n. 286/98 "Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato" con l'inserimento dei commi **2-bis.1 e 2-bis.2** facente parte dell'Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01 **"Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"**

D.Lgs. n. 211 del 30 dicembre 2025 "Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla **definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione** e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673"



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")

VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

Introduzione del nuovo Art. 25-octies.2 del D. Lgs. 231/2001 "Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea" che inserisce nel catalogo dei reati presupposto le fattispecie previste dal codice penale nel nuovo capo I-bis (del Libro II – Titolo I) i seguenti articoli di Codice Penale:

- **Art. 275-bis** (Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea)
- **Art. 275-ter** (Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea)
- **Art. 275-quater** (Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività)
- **Art. 275-quinquies** (Violazione colposa di misure restrittive dell'Unione europea)
- **Art. 275-sexies** (Circostanze aggravanti)
- **Art. 275-septies** (Circostanze attenuanti)
- **Art. 275-octies** (Confisca obbligatoria)
- **Art. 275-novies** (Pubblicazione della sentenza di condanna)
- **Art. 275-decies** (Giurisdizione)

Modifica Art. 12 D.Lgs n. 286/1998 "Disposizioni contro le immigrazioni clandestine" con l'aggiunta del comma 1-bis facente parte dell'**Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01 "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"**

Modifiche agli Artt. 10 e 13 del D.Lgs. 231/01 in merito alla sanzione amministrativa pecuniaria ed alle sanzioni interdittive

Modifica Art. 1 del D.Lgs. n. 24/2023 mediante l'introduzione del comma 1-bis ad opera dell'Art. 7 del D.Lgs. n. 211/2025, con **estensione dell'ambito di applicazione oggettivo della tutela** alle persone che segnalano **violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea**.

AGGIORNAMENTI NORMATIVI 2026

Legge n. 34 dell'11 marzo 2026 "Legge annuale sulle piccole e medie imprese".

Le modifiche hanno interessato l'**articolo 3 del D. Lgs. 81/2008** in cui si chiarisce che, **anche nel lavoro agile, il datore di lavoro è tenuto a garantire tutti gli obblighi di sicurezza** compatibili con tale modalità e l'articolo 55 del D. Lgs. 81/2008 che rafforzando il quadro sanzionatorio ha interessato il perimetro dei reati presupposto **Art. 25-septies** del D. Lgs. 231/01 "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", con tutte le implicazioni in termini di responsabilità amministrativa dell'ente.

Decreto Legge n. 23 del 24 febbraio 2026 coordinato con Legge di conversione n. 54 del 24 aprile 2026 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di attività di indagine dell'autorità giudiziaria in presenza di cause di giustificazione, di funzionalità delle forze di polizia e del Ministero dell'interno, nonché di immigrazione e protezione internazionale"

Modifica del testo dell'**Art. 518-quater (Ricettazione di beni culturali)** facente parte dell'**Art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/01 "Delitti contro il patrimonio culturale"** e dell'**Art. 648 c.p. (Ricettazione)** facente parte dell'**Art. 25-octies** del D. Lgs. 231/01 "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio"

Legge n. 75 del 21 aprile 2026 "Disposizioni sanzionatorie a tutela dei prodotti alimentari italiani"
Modifica al testo dell'Art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001 "Delitti contro l'industria e il commercio"

Abrogazione dell'Art. 516 c.p. e modifica alla rubrica ed al testo dell'**Art. 517-quater c.p.** (Contraffazione dei segni di indicazione geografica e di denominazione protetta dei prodotti agroalimentari) che hanno interessato sia l'**Art. 25-bis.1 del D. Lgs 231/01** che l'**Art.12 della Legge n.9/2013** (Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato)



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")

VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

Introduzione degli articoli 517-sexies c.p. (Frode alimentare), **517-septies c.p.** (Commercio di alimenti con segni mendaci) e **Art. 517-octies c.p.** (Pena accessoria e circostanze aggravanti) che hanno interessato unicamente l'**Art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/01**

Modifica al testo dell'Art. 9 della Legge n. 146/2006 (Operazioni sotto copertura) che hanno interessato i **Reati transnazionali** (Legge n. 146/2006), l'**Art. 25-quater del D. Lgs 231/01** (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), l'**Art. 25-undecies del D. Lgs 231/01** (Reati ambientali) e l'**Art. 25-duodevicies del D. Lgs 231/01** (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)

Decreto Legislativo n. 81 del 21 aprile 2026. "Attuazione della direttiva (UE) 2024/1203 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 aprile 2024 sulla tutela penale dell'ambiente che sostituisce le direttive 2008/99/CE e 2009/123/CE". Il D.Lgs. n. 81/2026 interviene sui **Reati ambientali** modificando l'**Art. 25-undecies D.Lgs. n. 231/01** e le principali fattispecie del **codice penale** e del **D.Lgs. n. 152/2006 (TUA)**. Sono stati modificati gli **Artt. 452-bis c.p.** (Inquinamento ambientale) e **256 TUA** (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), introdotti gli **Artt. 452-bis.1 c.p.** (Commercio di prodotti inquinanti), **Art. 452-ter c.p.** (Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale e di commercio di prodotti inquinanti), **452-quinquiesdecies c.p.** (Nozione di abusività) e **452-sexiesdecies c.p.** (Circostanze aggravanti) e abrogato l'**Art. 733-bis c.p.** (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto).

Decreto Legislativo n. 83 del 16 aprile 2026. Attuazione della direttiva (UE) 2024/1233 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro". **Modifica Art.22 D. Lgs. n.286/98 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) facente parte dell'Art.25-duodecies D.Lgs. 231/01 "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"**

2.3. CONDIZIONI AVENTI EFFICACIA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

**MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")****VIPING S.R.L.****PARTE GENERALE****MOG02****REV. 02 DEL 30/6/2026**

- e. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo consente, dunque, all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'Organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.4. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione di sanzioni di tipo amministrativo: sanzioni pecuniarie o interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Lo scopo delle sanzioni amministrative è quello di colpire direttamente o indirettamente il profitto dell'ente, disincentivando la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente, e di incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa in modo da favorire attività risarcitorie, riparatorie.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

2.4.1. SANZIONI PECUNIARIE

L'art. 10 DLgs. 231/2001 stabilisce che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria e non è ammessa la formula ridotta salvo i casi previsti all'art. 12; la sua determinazione avviene secondo il meccanismo delle quote che si articola in due fasi.

Nella prima fase il giudice fissa l'ammontare del numero delle quote che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; ciò avviene grazie alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente (adozione di modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari), di condotte riparatorie e riorganizzative (sanzioni disciplinari) dopo la commissione del reato.

Nella seconda fase l'organo giurisdizionale determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,00 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito amministrativo; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di 25.800,00 euro ad un massimo di 1.549.000,00 euro, in modo da adeguarsi alle condizioni dell'ente.

Tuttavia, mentre un importo massimo come quello indicato può essere facilmente ammortizzato da una grande impresa, quello minimo risulta essere sproporzionato per una piccola impresa; per questo il legislatore ha disciplinato due casi di riduzione della sanzione pecuniaria nei quali l'importo della singola quota è pari a 103 euro.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a 10.329,00 euro, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è tenue; essa, invece, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (qualora si verificassero entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi).

Infine, è bene precisare come la sanzione pecuniaria in misura ridotta non possa essere inferiore a 10.329,00 euro.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

2.4.2. SANZIONI INTERDITTIVE

L'interdizione è l'istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea dell'esercizio di una facoltà o di un diritto, in tutto o in parte. Le sanzioni interdittive elaborate dal legislatore sono utili a contrastare più efficacemente le condotte illecite all'interno dell'ente grazie al loro contenuto inibitorio.

Le sanzioni interdittive non si applicano se la sanzione pecuniaria è in forma ridotta; hanno una durata limitata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) e possono essere applicate in via definitiva solo secondo quanto stabilito dall'art. 16.

L'art. 9 c.2 DLgs. 231/2001 elenca le seguenti sanzioni interdittive:

- 1) interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la chiusura dell'intera azienda o di un suo ramo; essa è un'autonoma sanzione ma può anche essere l'effetto dell'applicazione della sanzione interdittiva di cui al punto seguente);
- 2) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- 3) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (comporta il blocco delle entrate dell'ente, con l'esclusione dei contratti necessari per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico necessario al normale svolgimento dell'impresa);
- 4) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e revoca di quelli già ottenuti o divieto di pubblicizzare beni o servizi (comportano quasi una totale assenza di occasioni di profitto per l'ente);
- 5) divieto di pubblicizzare beni e/o servizi.

I presupposti per l'applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 13 DLgs. 231/2001 in forza del quale le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (anche congiuntamente tra loro) se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione dei primi, a causa di gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
- b. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure
- c. prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")
VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a. sussistono gravi indizi per ritenere plausibile la responsabilità dell'ente a norma del Decreto;
- 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.

Il comma 5-bis dell'art. 25 del D.Lgs. 231/01, introdotto dalla Legge Anticorruzione n.3/2019 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", prevede una riduzione delle sanzioni interdittive in caso di consumazione dei reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione (per un termine compreso tra 3 mesi e 2 anni).

Il beneficio è riconosciuto all'ente che, prima dell'emissione della sentenza di primo grado abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, e si sia efficacemente adoperato:

- per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori;
- per assicurare le prove dei reati;
- per l'individuazione dei responsabili;
- per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite.

2.4.3. CONFISCA

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

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

**MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")****VIPING S.R.L.****PARTE GENERALE****MOG02****REV. 02 DEL 30/6/2026**

La confisca è una sanzione amministrativa che si distingue dalle altre in quanto non ha limiti di valore (sui generis).

Con la confisca viene annullato del tutto il profitto derivante dal reato, così da garantire che - attraverso l'applicazione delle sanzioni pecuniarie e nei soli casi tassativamente previsti, con le sanzioni interdittive - si produca una significativa diseconomicità per l'impresa, in modo da assicurare una consistente contropinta economica all'illecito per l'ente, per il quale il reato presupposto si traduce così sempre in un costo tale da sopravanzare i vantaggi che possono derivare all'ente dalla sua commissione.

2.4.4. PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

L'art. 18 Dlgs. 231/2001 stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione amministrativa ha un carattere accessorio in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione amministrativa ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla.

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

La pubblicazione della sentenza di condanna opera nei casi più gravi come pubblicità denigratoria nei confronti dell'ente.

2.5. LA RESPONSABILITA' IN CASO DI VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il Giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto; gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il Giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2.6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate da ultimo a Giugno 2021, le quali prevedono le attività di:

- individuazione delle aree di rischio, ovvero l'area o settore aziendale interessato dal rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno. In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficiano di per sé la validità del Modello, in quanto quest'ultimo è corrispondente alla specifica realtà

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

della Società e, quindi, ben può discostarsi dalle Linee Guida le quali per loro natura hanno carattere generale, per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA VIPING SRL

3.1. L'ADOZIONE FORMALE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO GIANNECCHINI

La Viping Srls, consapevole dell'importanza di adottare, ed efficacemente attuare, un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti penali, ricompresi nel novero dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, ai sensi del D.Lg. 231/2001, ha approvato con delibera dell'Assemblea dei Soci del 03/12/2025 - la presente versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lg. 231/2001, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al paragrafo 3.2) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

Nella versione attuale delle nuove Linee guida in merito alla responsabilità dei "Gruppi di Imprese", si richiama, nello specifico, un puntuale riferimento alla possibilità di estendere la responsabilità ex crimine anche alle società collegate: queste ultime, infatti, possono essere considerate responsabili solo qualora:

- i. possa ritenersi che la holding abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse a mezzo del reato commesso nell'ambito dell'attività svolta da altra società;
- ii. il reato sia stato commesso da parte o in concorso da soggetti collegati in maniera funzionale alla controllante; i soggetti, di cui qui si discute, devono avere fornito un contributo causalmente rilevante.

Le linee guida citate, quindi, nel definire un perimetro di azione delle responsabilità de quo, delineano una responsabilità anche in capo alla società capogruppo qualora i soggetti apicali della stessa dovessero prendere parte alla gestione della controllata rendendo, di fatto, solo apparente l'autonomia organizzativa-giuridica della controllata.

Al fine di affrontare il rischio di "diffusione" della responsabilità all'intero gruppo societario, lo strumento fondamentale è costituito dalla redazione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire che vengano commessi reati-presupposto nel contesto del gruppo.

In forza di tale principio, la Viping ha adottato un proprio Modello 231 e ne fornisce comunicazione alla Capogruppo.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

In coerenza ai principi di autonomia e di responsabilità proprie di ciascuna società del Gruppo, la Viping, pur prevedendo un sistema integrato di funzioni condivise tra le consociate, ha istituito un efficace sistema di prevenzione attraverso:

- l'istituzione del proprio Organismo di Vigilanza;
- la definizione di rapporti di assistenza e collaborazione con il Management della Capogruppo;
- l'assicurazione il rispetto degli obblighi di fedeltà e riservatezza.

3.2. I DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello 231 si rivolge ai portatori di interessi interni (destinatari interni) ed esterni (destinatari esterni), in particolare:

- Soci;
- L'Amministratore Unico di Viping, nonché coloro che rivestono o svolgono di fatto funzioni di rappresentanza e amministrazione, direzione o controllo;
- Le Società del Gruppo e del Consorzio a cui partecipa;
- I dipendenti, coloro che operano per suo nome e conto nei Comparti/Funzioni del Gruppo ed i collaboratori con cui la Viping intrattiene rapporti contrattuali, a qualsivoglia titolo, anche occasionali e/o solamente temporanei;
- i professionisti esterni, i collaboratori, i consulenti e in generale tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Viping ed operano, a diverso titolo, per perseguirne gli obiettivi;
- Il Revisore Legale, i componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza;
- Coloro i quali operano su mandato, procura o delega nell'ambito delle attività sensibili;
- I fornitori e i partners commerciali e finanziari;

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni ivi contenute, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

3.3. GLI OBIETTIVI DEL MODELLO

Il Modello adottato da Viping, configurando un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, sulla base dei principi e dei valori del Codice etico, delle prescrizioni del D.Lgs 231/2001

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

(comprese le pronunce giurisprudenziali maggiormente rilevanti ad oggi espresse) e delle Linee Guida elaborate da Confindustria, si pone i seguenti obiettivi:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse di Viping, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società;
- proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'Azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- garantire e sviluppare una cultura etica e del controllo.

3.4. GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE FONDAMENTALI DEL MODELLO

Il Modello 231 deve essere efficace ed adeguato.

In particolare, il Modello deve:

- 1) essere efficace, ovvero da un lato deve prevenire che si violino i principi e i valori del Codice etico e che si commettano i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/2001, e dall'altro, deve punire tempestivamente le condotte illecite o contrarie ai principi e ai valori del Codice etico;
- 2) essere adeguato, ovvero deve garantire che i costi di adozione e implementazione del Modello stesso non superino i benefici (l'applicazione delle esimenti);
- 3) deve individuare e mappare in maniera puntuale le attività c.d. "sensibili", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs 231/2001;
- 4) deve individuare i punti di debolezza nei sistemi di controllo e, laddove necessario introdurre/adequare protocolli e procedure al fine di eliminare o mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs n.231/2001;
- 5) deve individuare specifici protocolli e policy aziendali diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l.- A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")

VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

- 6) individuare e dotare di risorse adeguate l'Organismo di vigilanza;
- 7) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonei a impedire la commissione dei reati;
- 8) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza.
- 9) prevedere modalità adeguate di segnalazioni anonime di condotte illecite, nonché protocolli per la tutela dei segnalanti e l'applicazione di sanzioni per le segnalazioni inadeguate o strumentali;
- 10) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi e dei valori del Codice etico e delle misure indicate nel Modello;
- 11) prevedere programmi di informazione e formazione per i destinatari sui contenuti del Codice etico e del Modello
- 12) prevedere meccanismi per la verifica periodica dell'efficacia e dell'adeguatezza del Modello, onde poter introdurre eventuali modifiche migliorative.

3.5. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

L'esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la costruzione del Modello ha richiesto l'utilizzo di adeguate metodologie e di strumenti tra loro integrati.

L'attività condotta è stata improntata al rispetto del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili alla Società e, per gli aspetti non regolamentati:

- alle linee guida emanate da Confindustria in tema di "modelli organizzativi e di gestione";
- ai principi di "best practices" in materia di controlli (C.O.S.O. Report; Federal Sentencing Guidelines).

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto (c.d. "attività sensibili").

Di conseguenza, la Società ha proceduto ad un'analisi approfondita delle stesse. Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni/Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali.

Viping ha, successivamente, analizzato le proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (i.e. Responsabili di Direzione/Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l.- A termini di Legge ogni diritto è riservato.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

I risultati di detta attività, oltre al Codice Etico (MOG01) e la presente parte Generale (MOG02), sono stati raccolti nei seguenti documenti:

MOG03 "Parte Speciale" con raggruppamenti di reati, ipotesi commissive, aree a rischio, presidi generali e riferimenti a presidi esistenti;

MOG04 "Mappatura delle attività sensibili e valutazione rischi per processi " in cui è stato valutato il rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (classificato per famiglie di reato) in relazione a ciascuna attività sensibile – area a rischio identificata. All'interno del documento sono inoltre stati individuati i processi nel cui svolgimento, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. **"processi strumentali/funzionali"**);

MOG05 "Gap Analysis & Action Plan" in cui sono state dettagliate le aree di attività a rischio, le attività sensibili e, individuati e valutati, i presidi di controllo adottati dalla Società, sia quelli di natura "trasversale", che quelli specifici di ogni attività sensibile, con rilievo di eventuali gap e indicazione di azioni di implementazione/miglioramento proposte allo scopo, non solo di migliorare il sistema di controllo interno, ma anche di mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

MOG 06 "Risk Assessment" (identificazione e valutazione del rischio) in cui è stato valutato il rischio residuo a seguito della valutazione del rischio di cui al **MOG04** "valutazioni rischi per attività" e tenuto conto della valutazione dei controlli di cui al **MOG05** "gap analysis" per ciascuna attività sensibile, sulla base di un giudizio che bilancia, per ciascuna attività, il rischio potenziale con il controllo posto in essere dalla Società. All'interno del documento, conformemente a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, sono state altresì descritte le fattispecie di reato ritenute consumabili in ciascuna attività sensibile, con alcuni esempi.

3.5.1. Metodologia di valutazione del rischio utilizzata nel MOG04

La Società ha svolto la valutazione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001 nello svolgimento delle attività sensibili da parte dei soggetti responsabili delle singole attività.

Ognuna delle "modalità commissive dei reati" (i rischi) è stata valutata secondo due parametri:

- GRAVITA';
- PROBABILITA'.

La gravità deriva direttamente dal reato-presupposto 231 che tale avvenimento (il rischio) potrebbe azionare. Il concetto di "gravità" fa riferimento all'impatto sul business che la commissione del reato

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

potrebbe tendenzialmente presentare, ovvero ad un reato presupposto consegue una sanzione per la Società.

La Società ha definito una scala di valutazione (da 1 a 3) sulla base della gravità delle sanzioni legate ad ogni reato presupposto.

In tale ottica il giudizio di "gravità" è stato articolato su tre livelli secondo la scala di seguito riportata:

- Livello 1: la commissione del reato comporterebbe un impatto economico assorbibile nell'ambito della gestione corrente. L'immagine aziendale resterebbe sostanzialmente intatta.
- Livello 2: la commissione del reato comporterebbe un danno prevalentemente economico tale tuttavia da non compromettere significativamente l'equilibrio economico e finanziario della gestione corrente, nonché un danno di immagine recuperabile nel medio periodo, tale da compromettere temporaneamente il posizionamento della Società sul mercato.
- Livello 3: la commissione del reato comporterebbe oltre al danno economico e di immagine anche l'applicazione di pesanti sanzioni interdittive tali da mettere in pericolo la continuità stessa della Società.

Per concetto di "probabilità" si intende l'attesa che, in assenza di un adeguato sistema di controllo, possa verosimilmente essere commesso il rischio oggetto di analisi.

Il giudizio di attesa verosimile di commissione di reato in assenza di controllo è stato articolato su tre livelli (da 1 a 3) secondo la scala di seguito riportata:

- Poco probabile: la possibilità che il reato in questione possa manifestarsi raramente, ovvero in un'ottica di lungo periodo (1-2 volte l'anno)
- Probabile: la possibilità che il reato in questione possa manifestarsi è significativo (da 6 a 10 volte l'anno)
- Molto probabile: il reato in questione si manifesta in quanto fortemente correlato ad un apprezzabile interesse o vantaggio aziendale (più di 10 volte all'anno).

In tale ottica il livello complessivo di rischio è dato dal prodotto della gravità per la probabilità:

LIVELLO RISCHIO = LIVELLO GRAVITA' * LIVELLO PROBABILITA'

L'analisi dei rischi viene svolta senza tener conto di eventuali misure preventive già adottate dalla Società. Questo al fine di determinare nella misura più oggettiva possibile il livello di probabilità da attribuirsi a uno specifico pericolo.

MATRICE DEL RISCHIO

LC (Livello Probabilità)

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l.- A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")
VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

molto probabile	3	6	9	LG (Livello Gravità)
probabile	2	4	6	
poco probabile	1	2	3	
	L (1)	L (2)	L (3)	

LEGENDA

R= GxP	RISCHIO
Da 6 a 9	ALTO
Da 3 a 4	MEDIO
Da 1 a 2	BASSO

La stima dei rischi viene effettuata per determinare se il livello di un singolo rischio rientra nella soglia di accettabilità oppure richiede un trattamento specifico.

Nel caso il rischio sia stimato come "non accettabile", la Società predispone specifiche misure atte a ridurre il rischio entro la soglia di accettabilità. Nel caso il rischio sia stimato come "accettabile", la Società valuta se predisporre egualmente, a titolo cautelare, specifiche misure di trattamento. Questo previa analisi dei costi e dei benefici, al fine di allocare correttamente le risorse aziendali.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

3.6. I PROTOCOLLI E LE PROCEDURE

3.6.1. GENERALITÀ

Una volta identificate le attività della Società a rischio di reato e i relativi processi strumentali, essendo consapevole della necessità di garantire condizioni di equità e trasparenza nello svolgimento del proprio business e delle proprie attività e, in particolare, la necessità di impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto, la Viping ha deciso di rafforzare il sistema dei controlli nell'ambito delle attività sensibili, procedendo all'adeguamento dei protocolli e delle procedure esistenti e, laddove necessario, all'adozione di nuovi protocolli e procedure.

3.6.2. PROTOCOLLI IMMEDIATAMENTE ADOTTATI

La Viping ha ritenuto opportuno procedere all'adozione/adeguamento di alcuni protocolli chiave, in relazione agli obiettivi fissati nel Modello.

Questi documenti sono sottoposti a revisione da parte dei responsabili delle attività considerate a rischio per la loro valutazione, approvazione, aggiornamento e distribuzione.

Ogni protocollo si basa sui seguenti principi generali, il cui rispetto deve essere garantito nello svolgimento delle attività della Società, ovvero:

- a. principio di conformità con la legge;
- b. principio di obiettività, coerenza e completezza;
- c. principio di separazione delle funzioni;
- d. principio di documentazione, tracciabilità e verificabilità.

Più in generale il sistema organizzativo e di controllo della Viping coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo si basa sui seguenti elementi:

- a. sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- b. sistema procedurale;
- c. sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- d. sistema di controllo di gestione e reporting;
- e. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- f. sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema organizzativo e di controllo della Società vi sono i seguenti principi:

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l.- A termini di Legge ogni diritto è riservato.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

- a. ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- b. nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- c. il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo della Viping si basa, oltre che sui principi di comportamento e sui protocolli di controllo declinati nel presente Modello, altresì sui seguenti elementi:

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- un organigramma;
- le procedure aziendali, le istruzioni operative adottate dalla Società;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il "corpus" normativo e regolamentare nazionale;
- il documento di valutazione dei rischi (DVR) ai sensi del D.Lgs. 81 2008 artt. 17 e 28;
- L'applicazione della norma ISO 14001 E ISO 9001

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna Direzione/Funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

3.6.3. PROTOCOLLI E PROCEDURE INSERITE NEL PIANO DI AZIONE DI ADEGUAMENTO

MOG 07 Protocolli Gestionali e procedure adottate in conseguenza delle certificazioni ottenute: (UNI EN ISO 9001:2015 – (sistemi di gestione per la qualità); UNI EN ISO 45001:2018 (Sicurezza sul lavoro); UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente)

3.7 DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

La Viping, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello. Il principale la pubblicazione della Parte generale del Modello e del Codice Etico sul sito della società.

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l.- A termini di Legge ogni diritto è riservato.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale:

- a. invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello e del Codice Etico e la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- b. pubblica il Modello e il Codice Etico su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- c. organizza attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianifica sessioni di formazione per il personale, anche in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata - nei contenuti e nelle modalità di divulgazione - in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale.

A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione che in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata presso la sede della Società e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia autorizzato a prenderne visione.

3.8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Dopo l'adozione, il Modello deve essere regolarmente aggiornato con le novità normative, con i mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello, con l'identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

Le successive modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse, pertanto, alla competenza dell'Amministratore unico della Società attraverso una delibera emessa secondo le modalità previste per l'adozione del Modello stesso.

L'attività di aggiornamento, intesa come integrazione o come cambiamento, è finalizzata a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, in merito alla sua funzione preventiva dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001. In questo processo di aggiornamento non ha importanza il confronto complessivo fra il profilo di rischio attuale e il precedente in quanto le due situazioni si riferiscono a contesti organizzativi e legislativi fra loro non necessariamente confrontabili.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri conferiti ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b) e art. 7, comma 4 lettera a) del Decreto, è responsabile di sottoporre all'Amministratore unico proposte di aggiornamento e adeguamento del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono sempre essere segnalate all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate dalle competenti funzioni aziendali, qualora risultino inefficaci ai fini della corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti dovranno modificare o integrare le procedure al fine di rendere effettiva qualsiasi revisione del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto informato dell'aggiornamento delle procedure esistenti e dell'attuazione di quelle nuove.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza nominato dall'Organo amministrativo nella delibera di istituzione dell'Organismo di Vigilanza stesso, resta in carica per tre anni fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio dell'ultimo dei tre anni.

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela entro il secondo grado con l'A.U., né in nessun altro rapporto che potrebbe causare un conflitto di interessi.

**MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")****VIPING S.R.L.****PARTE GENERALE****MOG02****REV. 02 DEL 30/6/2026**

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in ogni caso in carica oltre la scadenza fissata fino a quando l'Organo amministrativo stesso non abbia provveduto con specifica delibera alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quella precedente.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza professionisti esterni.

L'A.U. nomina e revoca il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, scelto tra i consulenti esterni. In mancanza di nomina da parte dell'Organo amministrativo, lo stesso verrà eletto dal medesimo Organismo di Vigilanza.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto, e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

L'Organo amministrativo può revocare, con apposita delibera, i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione all'Organo amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")

VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi all'Amministratore unico a mezzo di raccomandata A.R..

Nel caso in cui a seguito di revoca, recesso o decadenza di un componente o altro fatto che possa ridurre la composizione dell'Organismo di Vigilanza a due soli componenti, lo stesso Organismo potrà in ogni caso svolgere le proprie funzioni e operare fino alla data della delibera consigliare integrativa della composizione con la nomina del terzo componente.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso all'Organo amministrativo per la relativa presa d'atto.

4.2 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento all'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, là dove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- comunicare su base continuativa all'A.U. in ordine alle attività svolte;
- comunicare periodicamente al Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso, in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dei Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvede ai seguenti adempimenti:

**MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")****VIPING S.R.L.****PARTE GENERALE****MOG02****REV. 02 DEL 30/6/2026**

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni/Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, nella verifica della relativa adeguatezza;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (i.e. indirizzo di posta elettronica), diretto/i a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle Direzioni/Funzioni aziendali;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello;
- segnalare immediatamente all'Organo amministrativo eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di funzioni apicali della Società;
- segnalare immediatamente all'Assemblea dei Soci eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'organismo amministrativo.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni/Funzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni, dette "Flussi Informativi" (come definiti al paragrafo 4.3.), che devono pervenire dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l.- A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")

VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

L'Organo amministrativo della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, viene autorizzato direttamente dall'Organo amministrativo.

4.3 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.3.1 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Organo amministrativo della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta nelle seguenti modalità:

- periodicamente all'Amministratore Unico, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- almeno una volta l'anno attraverso una relazione scritta all'Organo amministrativo, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dall'Organismo amministrativo e, a sua volta, può richiedere a tale Organo di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

4.3.2 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, all'OdV deve essere comunicato, da parte dei Destinatari ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello, tramite l'apposito canale dedicato: odv231@viping.it

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV all'indirizzo email "odv231@viping.it" (con disposizione dell'OdV sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni);
- i consulenti e i collaboratori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Viping effettuano la segnalazione direttamente all'OdV mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente.

I Responsabili di Funzione per i Processi Sensibili:

- Informano l'Organismo di Vigilanza sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione dei processi sensibili di propria competenza;
- Indicano le eventuali necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- Segnalano eventuali violazioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente portato a conoscenza, a cura dell'A.U. dei seguenti atti ufficiali di origine interna od esterna:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Dlgs 231/2001;
- evidenze dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni al modello;
- l'emissione e/o l'aggiornamento dei documenti organizzativi;
- gli avvicendamenti nelle responsabilità delle funzioni interessate ai processi sensibili;
- i rapporti predisposti dalle Funzioni/Organi di Controllo (compreso la Società di Revisione) nell'ambito della loro attività di verifica, dai quali possono emergere fatti, atti eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

Il presente documento è proprietà di Viping S.r.l.- A termini di Legge ogni diritto è riservato.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

L'Organismo di Vigilanza deve essere portato a conoscenza del sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e di ogni modifica che intervenga.

Le eventuali "segnalazioni" devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tramite comunicazione diretta o tramite i Responsabili di Funzione/Ufficio, i quali devono tempestivamente trasmettere quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza. In questo caso tutti coloro i quali saranno destinatari di eventuali segnalazioni dovranno disporre delle informazioni così ottenute utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti, dell'onorabilità e dell'anonimato sia dei segnalanti, sia delle eventuali persone interessate dalla segnalazione. A tal fine la Società ha istituito canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza (consistenti in un indirizzo di posta elettronica (odv231@viping.it) nonché in una cassetta postale per segnalazioni cartacee resi noti al personale aziendale ed al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e, il cui accesso, è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante, ove conosciuto, per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione. L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e, ove ritenuto opportuno, contatterà la persona che ha presentato la relazione, per ottenere maggiori informazioni e il presunto autore dell'infrazione, effettuando ulteriori indagini necessarie per accertare se la segnalazione sia plausibile. Tutte le informazioni, la documentazione (comprese le segnalazioni previste nel Modello), le questioni segnalate all'Organismo di Vigilanza e le informazioni raccolte dallo stesso durante l'espletamento delle sue funzioni devono essere depositate dall'Organismo di Vigilanza in appositi archivi istituiti presso la Società ufficio per 10 anni, se non diversamente previsto dalla legge.

4.4 WHISTLEBLOWING

La normativa whistleblowing, di cui al D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937, disciplina la protezione delle persone che segnalano non solo le condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/01 o costituire una violazione del

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

Modello 231, ma anche condotte che costituiscono violazione della normativa nazionale o europea, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Le persone segnalanti beneficiano di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto.

La tutela e la protezione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio alla persona del segnalante:

- lavoratori dipendenti;
- lavoratori autonomi;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

La Società adotta misure a tutela del segnalante (per eventuali ritorsioni) e del segnalato (per segnalazioni non veritiere/diffamatorie), anche di natura disciplinare, ai sensi della normativa in vigore.

La Viping provvederà ad istituire canali interni per ricevere le segnalazioni, progettati, realizzati e gestiti in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione. La gestione del canale interno deve essere affidata a un ufficio interno autonomo dedicato, ovvero a un soggetto esterno autonomo, sempre specificamente formato. Le segnalazioni potranno essere effettuate con le seguenti modalità:

- In forma scritta: anche con modalità informatiche;
- In forma orale: attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero mediante un incontro diretto.

Sono definiti chiari requisiti per la tutela della riservatezza e trattamento dei dati:

- i dati personali che non sono utili al trattamento della segnalazione vanno cancellati immediatamente;
- il canale interno implementato per la gestione delle segnalazioni deve essere sottoposto a Valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA);
- la conservazione dei dati non deve andare oltre i 5 anni.

L'attività è disciplinata da apposita Whistleblowing Policy che dovrà essere pubblicata sul sito della Società.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

5 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce infatti una condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il Sistema disciplinare tiene conto delle previsioni sanzionatorie previste con l'introduzione del D.Lgs n. 24 del 10.03.2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la disciplina del c.d. whistleblowing.

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

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti della Società a qualsiasi titolo e, pertanto, anche dirigenti, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le sanzioni dovranno essere graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

- L'intensità della volontarietà (dolo) della condotta od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa;

**MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")****VIPING S.R.L.****PARTE GENERALE****MOG02****REV. 02 DEL 30/6/2026**

- La maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa;
- Il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari;
- L'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione;
- La posizione e le mansioni svolte dal soggetto;
- Le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- L'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione;
- Il comportamento susseguente al fatto.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Direzione/Funzione e/o agli organi societari competenti.

5.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Orafi (di seguito solo "CCNL applicabile"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Al personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) ammonizione verbale
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

e) licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- a) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione inflitta verbalmente il dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione inflitta per iscritto il dipendente che risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale; che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa il dipendente che risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione inflitta per iscritto; che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali l'inosservanza reiterata e/o immotivata dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, laddove l'assenza dei flussi non consenta all'OdV di svolgere l'attività conferita dal D. Lgs. 231/2001 e dal Modello; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino la gestione delle attività concernenti la qualità dei prodotti e la ricerca e lo sviluppo di nuovi prodotti o processi; che effettui con colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice Etico; che violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il dipendente che risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa; che violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione; che effettui con dolo false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice Etico; che violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;



MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")
VIPING S.R.L.

PARTE GENERALE

MOG02

REV. 02 DEL 30/6/2026

- e) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento disciplinare il dipendente che violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse; che eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, anche con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

L'inosservanza - da parte dei Dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE		MOG02
		REV. 02 DEL 30/6/2026

dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) multa;
- b) sospensione dal lavoro;
- c) risoluzione del rapporto di lavoro.

E, per quanto riguarda la gestione delle segnalazioni il Dirigente potrà essere sanzionato con la multa quando:

- effettuati con colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice Etico;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante
- Mentre incorrerà nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro, il Dirigente che:
- effettuati con dolo false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice Etico;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché l'inadeguato monitoraggio e la mancata trasmissione tempestiva di informazioni all'Organismo di Vigilanza, determinano la sospensione cautelare dei dirigenti dal lavoro, fatto salvo il loro diritto a ricevere lo stipendio, nonché, in via provvisoria e precauzionale e per un periodo non superiore a tre mesi, l'attribuzione di diversi compiti ai sensi dell'articolo 2103 del civile italiano.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

5.3 SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il

**MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231")****VIPING S.R.L.****PARTE GENERALE****MOG02****REV. 02 DEL 30/6/2026**

risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'A.U.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte dell'A.U., l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Assemblea dei Soci, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera dell'A.U., dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) devono essere adottate dall'Assemblea dei Soci.

5.5 MISURE NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE HANNO RAPPORTI CONTRATTUALI/ COMMERCIALI

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Condotta compiuta dalle controparti dei rapporti contrattuali, rapporti d'affari o accordi di partnership con la Società può determinare, in conformità a quanto regolato in specifici contratti, la risoluzione del contratto o il diritto di recedere dallo stesso, restando inteso il diritto di chiedere il risarcimento dei danni subiti a seguito di tale condotta, compresi i danni causati dall'applicazione da parte della Corte delle misure previste dal D.Lgs.231 / 2001.

5.6 MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Qualora l'Organo amministrativo fosse informato in merito a violazioni del Modello, da parte di uno o più componenti dell'OdV, detto Organo amministrativo provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto. In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le relative sanzioni disciplinari.

	MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs 231/2001 ("MODELLO231") VIPING S.R.L.	
PARTE GENERALE	MOG02	
	REV. 02 DEL 30/6/2026	

5.7 SANZIONI IN TEMA WHISTLEBLOWING.

L'ANAC, Autorità competente a ricevere e gestire le segnalazioni esterne sia per il settore pubblico che per quello privato, è chiamata anche ad applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:
 - sono state commesse ritorsioni;
 - oppure che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- b. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:
 - non sono stati istituiti canali di segnalazione;
 - non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
 - l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle fissate dal D.Lgs. 24/2023;
 - non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle