



# **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23/01/2020

Aggiornato in data 12/06/2024

# INDICE

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....</b>	<b>1</b>
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI .....	1
1.2 L'ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALI ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE .....	2
1.3 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA .....	3
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....</b>	<b>4</b>
2.1 FINALITÀ DEL MODELLO .....	4
2.2 DESTINATARI DEL MODELLO .....	5
2.3 ELEMENTI ESSENZIALI DEL MODELLO .....	6
<b>3. MAPPATURA DEI RISCHI-REATO .....</b>	<b>7</b>
<b>4. DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI .....</b>	<b>8</b>
4.1 PROTOCOLLI DI DECISIONE.....	8
4.2 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	9
4.3 PRINCIPI ETICI.....	9
<b>5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....</b>	<b>10</b>
5.1 IDENTIFICAZIONE, COLLOCAZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
5.2 DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO .....	10
5.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	11
5.4 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI RIPORTO AGLI ORGANI SOCIETARI .....	12
5.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E WHISTLEBLOWING .....	12
5.5.1 LE INFORMAZIONI .....	12
5.5.2 LE SEGNALAZIONI .....	13
5.6 DIVIETO DI RITORSIONE, DISCRIMINAZIONE, PENALIZZAZIONE DEL SEGNALANTE. ....	15
<b>6. DIFFUSIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>15</b>
6.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	15
6.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI E PROFESSIONISTI ESTERNI .....	15
<b>7. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>16</b>
7.1 PRINCIPI GENERALI .....	16
7.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DI CONSIGLIERI, SINDACI E APICALI.....	16
7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI.....	17
7.4. SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DEL D.LGS. 24/2023 (WHISTLEBLOWING) .....	17
<b>8. APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA NEL CONTINUO DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>18</b>
8.1 APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO.....	18
8.2 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO.....	18
8.3 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITÀ "SENSIBILI" .....	19
8.4 VERIFICHE PERIODICHE DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO E DEI COMPORTAMENTI AZIENDALI .....	19

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

### ***1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni***

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il "Decreto" o "D. Lgs. 231/01"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come, 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, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Successivamente all'entrata in vigore del Decreto, alcuni interventi legislativi hanno comportato la progressiva estensione della responsabilità delle persone giuridiche. Il cospicuo numero di fattispecie oggi previste dagli artt. 24 ss., è segno evidente del processo di riforma del sistema penale che vede, accanto alla responsabilità della persona fisica, autore del reato, il coinvolgimento dell'ente, anche se con responsabilità di natura cd. amministrativa, ogni qualvolta si sia in presenza di reati attinenti alla vita economica e sociale dell'ordinamento.

Il Decreto elenca tassativamente le fattispecie di reato dalla cui commissione è fatta

derivare la responsabilità amministrativa degli Enti ed il particolare:

- a) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- d) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- e) Reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 25 -bis1)
- f) Reati societari (art.25-ter)
- g) Reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art.25 - quater)
- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25 -quarter 1)
- i) Reati contro la personalità individuale (art. 25 -quinqies)
- j) Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies)
- k) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art.25-septies)
- l) Reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
- m) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.25-octies)
- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 -novies)
- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- q) Reati ambientali (art. 25-undecies)
- r) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - duodecies)
- s) Corruzione tra privati e Istigazione alla Corruzione fra Privati (reato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente modificato dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38, incluso tra i reati societari di cui all'art. 25-ter del Decreto)
- t) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- u) Reati in materia di frodi sportive (art. 25-quaterdecies)
- v) Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies)
- w) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
- x) Delitti contro il patrimonio culturale (artt. 25 septiesdecies e 25 duodevicies)

Si rinvia al link [https://www.aodv231.it/documentazione.php?tipo=catalogo\\_reati](https://www.aodv231.it/documentazione.php?tipo=catalogo_reati) per una descrizione più dettagliata dei reati elencati nel Decreto e nelle successive modificazioni e integrazioni.

### ***1.2 L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente***

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'Ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati anche “Modelli”), devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere 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 di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l’Ente non risponde se prova che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l’Ente, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere *a priori*.

L’art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

### **1.3 Linee guida di Confindustria**

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha approvato le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”, riferite ai soli reati contro la pubblica amministrazione, i cui punti fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell’organismo di vigilanza, riassumibili in:
  - ✓ autonomia e indipendenza;
  - ✓ professionalità;
  - ✓ continuità di azione.
- obblighi di informazione dell’organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti il singolo Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Successivamente alla prima emanazione delle Linee Guida, Confindustria ha apportato loro svariate modifiche ed integrazioni al fine di renderle complete e coerenti con gli aggiornamenti normativi intervenuti dal 2002 ad oggi, compresi gli aggiornamenti apportati nel 2014 al fine di tenere conto delle novità normative nonché della giurisprudenza e dottrina maturate in ambito “231” che hanno portato alla pubblicazione di una nuova versione delle Linee-Guida passate anche al vaglio del Ministero della Giustizia; le predette sono state recentemente revisionate nel giugno del 2021.

Nel marzo 2018 Confindustria ha emanato specifiche linee guida in tema di tutela dei soggetti che effettuino segnalazioni (anche anonime) relative ad illeciti e violazioni al Modello (c.d. “whistleblowing”). La relativa disciplina è stata ulteriormente aggiornata con D.Lgs. n. 24/2023. In materia le ultime Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023) forniscono indicazioni e principi di cui gli enti possono tenere conto per i propri canali e modelli organizzativi interni.

## **2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### ***2.1 Finalità del Modello***

BONIFANTI S.p.A. (di seguito anche “BONIFANTI” o la “Società”), sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di avviare un progetto di analisi e adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto, che si è concluso con l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte del Consiglio di Amministrazione in data 23/01/2020.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello") allineato alle prescrizioni del Decreto possa costituire sia un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, sia un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

## ***2.2 Destinatari del Modello***

Il presente Modello è indirizzato a tutto il personale – anche assunto successivamente all'adozione del Modello – e, in particolare, a quanti svolgano attività aziendali "sensibili". Le prescrizioni del presente Modello devono pertanto essere rispettate sia dal personale anche assunto successivamente all'adozione del Modello – che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione e controllo, sia da tutti i lavoratori sottoposti a qualsiasi titolo alla direzione o alla vigilanza dei precedenti.

Il presente Modello è altresì indirizzato verso quanti operano su mandato o per conto della Società, nonché a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali.

La Società richiede, tramite la previsione di apposite clausole contrattuali, ai sub vettori, consulenti, collaboratori, fornitori e partner il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico della Società.

Infine, per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai Sindaci della Società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

### 2.3 Elementi essenziali del Modello

Con riferimento alle tematiche individuate dal legislatore nel Decreto e sviluppate da Confindustria, i punti fondamentali sviluppati dal Consiglio di Amministrazione nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappatura dettagliata delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei presidi di controllo in essere, definizione delle eventuali azioni da implementare e formalizzazione di “protocolli” “finalizzati, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire:
  - la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
  - la chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
  - l’esistenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l’integrità del patrimonio aziendale;
  - la verifica dell’adeguata “proceduralizzazione” dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di attività “sensibili”, al fine di:
    - ✓ definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
    - ✓ garantire la “tracciabilità” degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);
    - ✓ garantire, ove necessario, “l’oggettivazione” dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
  - l’esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
  - l’esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un’adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- l’identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo”) e l’attribuzione, allo stesso, di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo;
- la definizione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;



- la definizione delle responsabilità relativamente al recepimento, all'integrazione e all'implementazione del Modello con conseguente verifica del funzionamento dei medesimi nonché del loro periodico aggiornamento.

### 3. MAPPATURA DEI RISCHI-REATO

Per quanto sopra esposto sono state individuate, in base alle valutazioni sulla natura dei rischi presunti, le principali aree e le relative attività da sottoporre ad analisi per le finalità previste dal Decreto.

L'attività di "mappatura" ha consentito l'individuazione delle principali fattispecie di potenziale rischio/reato e delle possibili modalità di realizzazione delle stesse, nell'ambito delle principali attività aziendali identificate come "sensibili".

In conseguenza delle analisi sopra riportate, sono risultati potenzialmente associabili i seguenti reati:

**Art. 24:** *Truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea* (art. 640 c.p.), *Malversazione di erogazioni pubbliche* (art. 316 bis c.p.), *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche* (art. 640 bis c.p.), *Frode informatica* (art. 640 ter c.p.); *Turbata libertà dei criteri di scelta del contraente* (art. 353-bis c.p.).

**Art. 24 bis:** *Falsità riguardanti un documento informatico* (art. 491 bis c.p.); *Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico* (art. 615 ter c.p.); *Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici e telematici* (art. 615 quater c.p.); *Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico* (art. 615 quinquies c.p.); *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici* (art. 635 bis c.p.); *danneggiamento di sistemi informatici o telematici* (art. 635 quater);

**Art. 25:** *Corruzione per l'esercizio della funzione* (art. 318 c.p.); *Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio* (art. 319 c.p.); *Circostanze aggravanti* (art. 319 bis); *Corruzione in atti giudiziari* (art. 319-ter c.p.); *Induzione indebita a dare o promettere utilità* (319-quater c.p.); *Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio* (art. 320 c.p.); *Pene per il corruttore* (art. 321 c.p.); *Istigazione alla corruzione* (art. 322, c.p.);

**Art. 25 bis.1:** *Frode nell'esercizio del commercio* (art. 515 c.p.), *Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine* (art. 516 c.p.) *Vendita di prodotti industriali con segni mendaci* (art. 517 c.p.) *Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale* (art. 517 ter c.p.) *Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari* (art. 517 quater c.p.)

**Art. 25 ter:** *False comunicazioni sociali* (art. 2621 c.c.); *Fatti di lieve entità* (art. 2621 bis c.c.); *Impedito controllo* (art. 2625 c.c.); *Indebita restituzione dei conferimenti* (art. 2626 c.c.); *Illegale ripartizione di utili e riserve* (art. 2627 c.c.); *Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante* (art.2628 c.c.); *Operazioni in pregiudizio dei creditori* (art. 2629 c.c.); *Formazione fittizia del capitale* (art. 2632 c.c.); *Corruzione tra privati* (art. 2635 c.c.); *Istigazione alla corruzione tra privati* (art. 2635 bis c.c.); *Illecita influenza sull'assemblea* (2636 c.c.);

**Art. 25 quinquies (limitatamente alla fattispecie di cui all'art. 603 bis c.p.):** *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.*

**Art. 25 septies:** *Omicidio colposo* (art. 589 c.p.); *Lesioni personali colpose* (art. 590 c.p.);

**Art. 25 octies:** *Ricettazione* (art. 648 c.p.); *Riciclaggio* (art. 648-bis c.p.); *Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* (art. 648-ter c.p.);

**Art. 25 undecies:** Reati Ambientali (D.Lgs. n. 152/06);

**Art. 25 duodecies:** *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (artt. 12 e ss. D.Lgs. 286/98);

**Art. 25 quinquiesdecies:** Reati Tributari (D.Lgs. n. 74/2000).

In ragione delle attività operative della Società, non si sono invece ravvisati profili di rischio rispetto alla commissione, quantomeno nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente, dei reati di cui all'Art. 24 ter (Delitti di criminalità organizzata), Art. 25 bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), all'art. 25 bis.1 (limitatamente alle ipotesi di cui agli artt. 513 e 514 c.p.), all'Art. 25 quater (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), all'Art. 25 quater 1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), all'Art. 25 quinquies (Reati contro la personalità individuale diversi dal reato di cui all'art. 603 bis c.p.) all'Art. 25 sexies (Abusi di mercato), all. Art. 25 octies1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (con esclusione dell'art. 640 ter c.p., indicato all'art. 24), all'art 25 novies (Reati in materia di software e banche dati), all'art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria); all'art 25 terdecies (Razzismo e xenofobia), 25 quaterdecies (Reati di frode sportiva), Contrabbando (art. 25 sexiesdecies); Delitti contro il patrimonio culturale (artt. 25 septiesdecies e 25 duodevicies); nonché degli altri reati non espressamente menzionati sopra e comunque ricompresi negli artt. 24, 24 bis, 25, 25 bis1, 25 ter, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 octies1.

Si ritiene, peraltro, che i principi contenuti nel Codice Etico adottato siano idonei a mitigare il rischio di commissione di reati attraverso l'enunciazione dei principi etici di legalità, trasparenza e correttezza.

## **4. DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI**

### ***4.1 Protocolli di decisione***

Al fine di prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate in fase di "mappatura" delle attività aziendali "sensibili", la Società ha individuato i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati, ovvero quei processi nel cui ambito, potenzialmente, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati.

Con riferimento ai processi "strumentali" identificati, la Società ha definito e formalizzato, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate e decisioni assunte, i "Protocolli di decisione" sulla base degli elementi qualificanti della:

- separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo,
- tracciabilità degli atti, informazioni, motivazioni e controlli,
- individuazione dei soggetti abilitati a sostenere spese o autorizzare operazioni.

I protocolli (o procedure) formalizzati sono relativi ai seguenti ambiti di attività:

1. Gestione dei Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza
2. Gestione della Produzione e della qualità alimentare
3. Selezione, assunzione e gestione del personale
4. Gestione di rimborsi spese e spese di rappresentanza

5. Gestione amministrativa, contabile, finanziaria e fiscale comprese le operazioni straordinarie
6. Gestione ed utilizzo dei sistemi informativi aziendali
7. Investimenti e approvvigionamenti (incluse le manutenzioni)
8. Adempimenti in materia HS
9. Adempimenti in materia ambientale

#### **4.2 Sistema di deleghe e procure**

Il sistema di attribuzione dei poteri e delle responsabilità che sovrintende l'intera struttura organizzativa si articola sui seguenti elementi:

- organigramma aziendale;
- procure;
- poteri (di rappresentanza, di spesa, ecc) attribuiti dallo Statuto o dall'Assemblea dei soci;
- Delega ed incarichi in materia HSE

La politica della Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

Pertanto, le procure e le attribuzioni permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile.

Le deleghe e le procure in essere sono custodite presso l'Ufficio Amministrazione e sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

La Società ha istituito un sistema di deleghe e procure specifico con riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

#### **4.3 Principi etici**

La Società ha definito i principi etici cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto e ha adottato il "Codice Etico e di Comportamento". Tali principi sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni;
- improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità;
- improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione, i terzi ed i colleghi di lavoro.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che gli stessi intendono perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia portata e finalità differenti rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- *il Codice Etico* riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all’esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- *il Modello* risponde e soddisfa, invece conformemente a quanto previsto nel Decreto, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

## **5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### ***5.1 Identificazione, collocazione e nomina dell’Organismo di Vigilanza***

In base alle previsioni del Decreto l’organo (l’“Organismo”) cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello, nonché di proporre l’aggiornamento dello stesso è stato individuato in una struttura plurisoggettiva composta da 3 membri effettivi, dei quali uno con funzioni di Presidente.

L’Organismo di Vigilanza, nominato direttamente dal Consiglio di Amministrazione, deve possedere i requisiti di onorabilità previsti, dalla vigente normativa, per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ed è individuato tra soggetti esterni alla Società che abbiano le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti dell’Organismo.

L’Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Ai membri del citato Organismo spetta il rimborso delle spese vive sostenute nell’espletamento dell’incarico, nonché il riconoscimento di un’indennità forfetaria, per ciascuna riunione dell’Organismo medesimo.

L’Organismo provvede, qualora necessario, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento (il “Regolamento”).

### ***5.2 Durata in carica e sostituzione dell’Organismo***

L’Organismo resta in carica per un periodo di 36 mesi ed è sempre rieleggibile.

Possono essere nominati all’Organismo di Vigilanza sia dipendenti della Società che professionisti esterni. Questi ultimi non devono intrattenere rapporti commerciali con la Società che possano integrare ipotesi di conflitto d’interesse. I compensi dell’Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni allo stesso, non integrano ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell’Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trova in una delle seguenti situazioni:

- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società da essa controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove dovesse configurarsi uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza, l'OdV dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché definisca una proposta di sostituzione e la porti all'attenzione del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, l'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa.

L'Organismo di Vigilanza comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il venir meno, dalla carica, per qualsiasi motivo.

### ***5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza***

All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare eventuali inosservanze;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni aziendali;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

L'Organismo potrà inoltre avvalersi – sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, d'intesa con il Consiglio di Amministrazione – dell'ausilio di soggetti interni od esterni alla Società, cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Inoltre il suo operato non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura aziendale, ad eccezione del Consiglio di Amministrazione che ha il compito di vigilare sull'adeguatezza degli interventi dell'Organismo.

#### **5.4 Modalità e periodicità di rapporto agli organi societari**

Come precisato in precedenza, l'Organismo di Vigilanza risponde al Consiglio di Amministrazione della Società e può comunicare con lo stesso ogni qualvolta ritenga che ne sussista l'esigenza o l'opportunità; è comunque prevista la trasmissione, con cadenza annuale, di una relazione di carattere informativo avente ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- le indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- il recepimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con i componenti della struttura societaria debbono essere verbalizzati e copie dei verbali sono custodite a cura dell'Organismo con facoltà, da parte del Consiglio di Amministrazione, di prenderne visione.

#### **5.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing**

I flussi informativi verso l'OdV di cui all'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto sono finalizzati ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

I flussi informativi verso l'OdV possono essere anche indicati nelle Parti Speciali del Modello in corrispondenza di ciascuna area di rischio.

##### **5.5.1 Le informazioni**

Le **informazioni** potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative a richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dagli organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- qualsivoglia richiesta di informazione o ordine di esibizione di documentazione proveniente da qualunque pubblica autorità (ad es. autorità giudiziaria, forze dell'ordine, autorità ispettive) direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del Decreto;
- gli audit o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 o, in generale, qualsiasi violazione delle procedure aziendali suscettibili di creare il rischio di commissione di reati;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i mutamenti previsti nella struttura organizzativa della Società o le modifiche apportate o da apportare alle procedure interne.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare la sua attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, sull'OdV non incombe un obbligo di agire in presenza di qualsiasi flusso informativo, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi. Tutte le funzioni hanno la responsabilità di portare a conoscenza dell'OdV qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti dal Modello, sia in ogni altro caso in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza, anche indiretta, con l'attuazione del Modello.

L'obbligo informativo è rivolto, in primo luogo, all'organo amministrativo quale organo di vertice della Società verso cui si dirigono i flussi informativi di tutte le funzioni aziendali. Tale obbligo dovrà avere ad oggetto, a titolo esemplificativo, i seguenti aspetti e prevedere l'invio di eventuale documentazione rilevante di supporto:

- operazioni straordinarie (ad es. fusioni, acquisizioni, scissioni societarie, cessioni d'azienda) od operazioni che comportino modifiche della struttura organizzativa della Società e, dunque, aggiornamenti dell'analisi dei rischi-reato della Società, qualora non coperte da necessità di riservatezza;
- conferimento di deleghe e sub-deleghe di funzioni e di procure;
- segnalazioni pervenute all'organo amministrativo, con riferimento all'applicazione del D.Lgs. 231/2001;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate dai responsabili di funzione e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- procedimenti disciplinari.

### **5.5.2 Le segnalazioni**

Le **segnalazioni (c.d. "whistleblowing")**, invece, potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. (In particolare: a) la conoscenza della violazione deve essere sorta nel contesto lavorativo, e dunque in occasione e/o a causa dello svolgimento della propria attività lavorativa professionale; b) la segnalazione non deve essere legata ad un interesse di carattere personale del segnalante, dovendo essere fatta nell'interesse pubblico generale oppure dell'ente).

Ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (in G.U. il 15.03.2023, in vigore dal 30.03.2023) **ed ai fini del presente Modello231**, si intendono per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

b) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

c) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno alla società;

d) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di ANAC.

Possono effettuare segnalazioni:

a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Incaricato della gestione della segnalazione è l'OdV, che agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi ritorsione, discriminazione, penalizzazione, assicurando, altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

Le segnalazioni devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'Organismo. L'OdV potrà indicare, *in itinere*, tutti gli ulteriori flussi informativi che dovessero apparire di volta in volta necessari per l'espletamento della propria attività.

In particolare, il sistema di tutela del c.d. *whistleblowing*, come disposto dal D.Lgs. n. 24/2023 è costituito da:

- a) un indirizzo email [odv@bonifanti.com](mailto:odv@bonifanti.com) riservato all'OdV, che consenta ai soggetti apicali e ai sottoposti di presentare segnalazioni. Il ricevente (OdV) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;



- b) una piattaforma di segnalazione (whistlefolw), accessibile tramite il sito internet della società ed ivi compilabile ed inviabile, che consenta, con modalità informatiche, l'invio di segnalazioni con modalità tali da garantire in modo automatico la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) l'invio di lettera in forma cartacea, anche anonima, all'indirizzo dell'OdV (Galleria Mazzini 3/1 16121 Genova).

L'OdV, salvo in caso di segnalazioni anonime che rendano impossibile risalire all'identità del segnalante:

- a) dà ricevuta della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla segnalazione.

La società mette a disposizione informazioni chiare sul canale ed i presupposti per effettuare le segnalazioni (5. BONIFANTI\_Protocollo WBLOW). Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché pubblicate sul sito internet della società.

Se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e questa non ha avuto seguito, oppure se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere la segnalazione interna possa essere inefficace o esporla a ritorsioni, può allora effettuare una segnalazione esterna tramite il canale attivato sul proprio sito *internet* dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

### ***5.6 Divieto di ritorsione, discriminazione, penalizzazione del segnalante.***

Fermo restando quanto disposto dall'art. 7.4 del presente atto, non è tollerata alcuna forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine la Società si riserva di disporre severi provvedimenti contro chiunque si renda responsabile di atti di ritorsione o, anche, contro chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni non veritiere.

## **6. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### ***6.1 Diffusione del Modello***

Alla data di stesura e approvazione del presente Modello la Società non è dotata di un organico dipendenti. In ogni caso, con riguardo alla diffusione del Modello e del Codice Etico, la Società si impegna a renderli disponibili e consultabili in luogo accessibile presso la sede della Società.

### ***6.2 Informativa a collaboratori e professionisti esterni***

Ai soggetti "esterni" alla Società (fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società

in conformità al Modello e al Codice Etico. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, nei testi contrattuali sono inserite nella documentazione contrattuale specifiche clausole dirette a disciplinare tali aspetti.

## **7. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

### ***7.1 Principi Generali***

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

I principi ai quali tale sistema si ispira sono:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione precise garanzie per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- gradualità della sanzione comminata, anche sulla base del livello di volontarietà riscontrabile nella commissione della violazione.

### ***7.2 Sanzioni nei confronti di Consiglieri, Sindaci e apicali***

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte dei componenti del CdA della Società, ovvero del Collegio Sindacale, l'Organismo di vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, l'Assemblea.

#### ***Misure nei confronti degli Amministratori***

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello e/o dei principi del Codice Etico, da parte di uno o più Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello o dei principi del Codice Etico da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le necessarie iniziative.

#### ***Misure nei confronti dei Sindaci***

In caso di violazione della normativa poste in essere da parte di componenti del Collegio

Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea, affinché provveda a promuovere le necessarie iniziative.

#### *Misure nei confronti dei dipendenti*

La violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui dipendenti "apicali" (ossia che ricoprono funzioni di amministrazione e rappresentanza) comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

Tutti i dipendenti (apicali e non) devono rispettare i principi di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti. Debbono inoltre:

- fattivamente collaborare alla corretta ed etica realizzazione dell'oggetto sociale
- mettere a disposizione dei vertici aziendali tutte le informazioni, relative alla pianificazione ed esecuzione del processo produttivo, di cui siano a conoscenza, nessuna esclusa.

La violazione di tali specifici obblighi è considerata di particolare gravità.

#### **7.3 Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto e/o del presente Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che:

- diano atto della conoscenza del Decreto da parte dei terzi,
- richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso),
- disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola, ovvero, in assenza di tale obbligazione contrattuale, in una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni dello stesso.

In assenza di tale clausola contrattuale, è richiesta una dichiarazione unilaterale da parte del terzo circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni dello stesso.

#### **7.4. Sanzioni in caso di violazione del d.lgs. 24/2023 (Whistleblowing)**

Il dipendente che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17

del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la sospensione o, nei casi più gravi, con il licenziamento.

L'amministratore che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la revoca di una o più deleghe, nei casi più gravi, con la revoca della carica.

Il collaboratore esterno che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la risoluzione del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società.

## **8. APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA NEL CONTINUO DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO**

### ***8.1 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello***

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione. È pertanto rimessa a quest'ultimo la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante del Modello.

### ***8.2 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello***

Costituiscono responsabilità del Consiglio di Amministrazione l'adozione, l'aggiornamento, l'adeguamento e qualsiasi altra modifica della Parte Generale del Modello, in conseguenza di:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove attività sensibili, connesse all'avvio di nuove attività da parte della Società, o variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo della Società;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a modifiche o aggiornamenti del Modello.

Modifiche di dettaglio, relative ai soli protocolli di decisione, possono essere approvate con decisione dell'Amministratore Delegato.

### **8.3 Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività "sensibili"**

È cura del Consiglio di Amministrazione (o di soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso (come riportati all'interno del capitolo 2). Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree di attività aziendale "sensibili" e del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

### **8.4 Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali**

Il Modello deve essere soggetto (periodicamente e, comunque, almeno con cadenza annuale e su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza) a verifiche secondo quanto stabilito nel Regolamento del quale l'Organismo stesso si doterà.

In particolare devono essere effettuati due tipi di verifiche:

- *verifiche sugli atti*, nelle quali si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività "sensibili";
- *verifiche delle procedure*, nelle quali deve essere verificato l'effettivo funzionamento del Modello esistente.

L'esito delle sopramenzionate verifiche sarà incluso nella relazione prevista al precedente paragrafo 5.4.