

Modello di
Organizzazione,
Gestione e Controllo
Bonfiglioli S.p.A.



Indice

1. SCOPO	2	10 L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	23
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	2	10.1 Deleghe e procure	
3. RIFERIMENTI - RESPONSABILITÀ - DEFINIZIONI	3	11 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	25
3.1 Responsabilità		11.1 Pianificazione, budget, reporting e controllo di gestione	
3.2 Glossario		12 GESTIONE DEL MODELLO ALL'INTERNO DEL GRUPPO BONFIGLIOLI	26
4 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E NORMATIVA RILEVANTE	5	13 IL CODICE ETICO	27
5 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	7	14 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	28
6 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8	14.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza - nomina e revoca	
6.1 La costruzione del modello		14.2 La nomina e la revoca dell'organismo di vigilanza e dei singoli componenti	
6.2 Il risk assessment		15 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA	29
6.3 La funzione del modello		15.1 Linee di riporto dell'odv	
6.4 La metodologia: valorizzazione dei sistemi di controllo già operanti in BFG		15.2 Flussi informativi verso l'odv: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	
6.5 Fattispecie di reato trattate nel modello		15.3 Raccolta e conservazione delle informazioni	
6.6 Attività sensibili		16 I CANALI PER ESERCITARE IL WHISTLEBLOWING	34
7 LA NUOVA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING	16	17 LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	35
7.1 Perimetro oggettivo della normativa in tema di Whistleblowing		17.1 Formazione ed informazione	
7.2 Perimetro soggettivo		17.2 La comunicazione iniziale	
7.3 I canali informativi attraverso cui effettuare le segnalazioni		17.3 La formazione	
7.4 La policy Whistleblowing		17.4 Informazione a consulenti e partners	
7.5 I destinatari delle segnalazioni		18 SISTEMA SANZIONATORIO	36
7.6 Attività dell'odv rispetto alle segnalazioni ricevute		19 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	38
8 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE	20	APPENDICE - D. LGS. 231/2001 - I REATI PRESUPPOSTO	39
8.1 Destinatari ed ambito di applicazione			
9 IL SISTEMA DI GOVERNANCE INTERNA	21		
9.1 Il consiglio di amministrazione			
9.2 Il presidente del consiglio di amministrazione			
9.3 L'amministratore delegato			
9.4 Consiglieri delegati			

1. Scopo

Con delibera del CdA, Bonfiglioli SpA (di seguito, anche “BFG” o la “Società”), Via Cav. Clementino Bonfiglioli n.1, 40012 Calderara Di Reno (BO) adotta il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”), volto a prevenire e contrastare il rischio di reati che, ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito “Decreto”), comportino la responsabilità amministrativa della Società che abbia avuto interesse o tratto vantaggio dal crimine commesso.

Il CdA di BFG, con il presente Modello, formalizza e descrive principi, regole di comportamento e protocolli di gestione per specifici processi sensibili, al fine di prevenire e contrastare il rischio che la Società sia indagata o condannata in quanto responsabile di illeciti derivanti da reati imputabili a soggetti aziendali.

BFG è la Capogruppo del Gruppo Bonfiglioli, che da quasi 70 anni progetta, produce e vende prodotti e sistemi per il controllo e la trasmissione di potenza in tutto il mondo.

Il Gruppo ha una presenza globale, con una rete mondiale a supporto delle proprie linee di business.

La Società diffonde il presente Modello Organizzativo ed il Codice Etico, all'interno e all'esterno dell'Azienda e del Gruppo, affinché gli amministratori, i dirigenti, il personale ed i collaboratori nonché, in generale, le persone che intrattengono rapporti con la Società, possano prenderne visione e conformarsi ai suoi principi, valori e norme etico-comportamentali, e ove opportuno e necessario possano segnalare violazioni in conformità della normativa in tema di Whistleblowing.

Il presente documento rappresenta e definisce il Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo di BFG, ai sensi del D.Lgs 231/2001 e successivi aggiornamenti, al fine di prevenire e contrastare il rischio che la Società sia indagata o condannata in quanto responsabile di illeciti derivanti da reati imputabili a soggetti aziendali.

2. Campo di applicazione

Il presente Modello, il Codice Etico e la Policy Whistleblowing, sono approvati e adottati da Bonfiglioli SpA.

3. Riferimenti - Responsabilità - Definizioni

3.1 Responsabilità

Le unità organizzative coinvolte nel presente documento sono responsabili della corretta applicazione dello stesso.

3.2 Glossario

Amministratori	I soggetti che fanno parte del Consiglio di Amministrazione
Attività sensibili od Operazioni sensibili	Operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a rischio e può avere natura commerciale, finanziaria, societaria
Aree a rischio	Le aree aziendali della società Bonfiglioli SpA nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL settore Metalmeccanico e Dirigenti Industria)
OdV oppure Organismo di Vigilanza	Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001
Consulenti	Coloro che agiscono in nome e/o per conto di BFG sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione
Destinatari	Organi Sociali, Dipendenti, Dirigenti, Collaboratori, Consulenti, Distributori, Agenti di Bonfiglioli, e qualsiasi altro soggetto tenuto ad osservare le disposizioni del presente Modello, nei limiti in cui ciò sia compatibile con le norme di legge o di contratto (inclusa la contrattazione collettiva nazionale) di volta in volta applicabili ai loro rapporti professionali con BFG.
D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 per come successivamente integrato e modificato
Nuova Disciplina Whistleblowing - Guida Operativa per gli Enti Privati	Nota esplicativa con cui Confindustria è intervenuta a fornire chiarimenti di natura interpretativa e Guida Operativa in relazione alla nuova normativa in tema di Whistleblowing introdotta dal D.lgs 24/2023 (c.d. "Decreto Whistleblowing").
Linee Guida di Confindustria	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 emanate da Confindustria
Modelli o Modello	Modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs n. 231/2001
Codice Etico	Codice Etico del Gruppo Bonfiglioli

Organi Societari	Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di BFG
P.A.	La Pubblica Amministrazione (assumono rilevanza, inoltre, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio)
Policy Whistleblowing	Policy attraverso la quale è stato regolamentato il processo di Whistleblowing all'interno di BFG, in ottemperanza al D.lgs 24/2023 (c.d. "Decreto Whistleblowing").
Reati	I reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001
Regolamento di Funzionamento	Il Regolamento in cui sono contenute le regole sul funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (quali ad esempio la calendarizzazione dell'attività, la convocazione dell'Organismo, la verbalizzazione delle riunioni, etc.) emanato a cura dello stesso
Società di Revisione	Società incaricata della revisione dei conti in Bonfiglioli SpA
Società	Bonfiglioli SpA
Terzi o terzi destinatari o altri destinatari	Clienti, collaboratori esterni, partners, agenti, procuratori.
Whistleblowing	Processo di segnalazione di violazioni di norme nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un ente pubblico o privato, di cui si venga a conoscenza in contesto lavorativo. Il Whistleblowing è regolamentato in Italia dal D.lgs 24 del 10 marzo 2023, <i>"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"</i> (cd. "Decreto Whistleblowing").

4. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e normativa rilevante

Il D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito "Decreto" o "Provvedimento"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 e recante disposizioni sulla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già aderito.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

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

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha posto in essere la condotta illecita. La nuova responsabilità "amministrativa" introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantirne la reale "afflittività". In particolare, l'art.9 del decreto, prevede quattro tipi di sanzioni volte a reprimere gli illeciti amministrativi:

- **sanzioni pecuniarie**, applicabili a tutti gli illeciti, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- **sanzioni interdittive**, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, applicabili per le ipotesi più gravi;
- **la confisca del prezzo o del profitto del reato**, applicabile senza limitazione, al fine di evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione di reati;
- **la pubblicazione della sentenza di condanna**, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

Il novero dei "*reati - presupposto*", contenuto nel testo originario del Decreto, è stato progressivamente ampliato. Quanto alla tipologia dei reati per cui l'ente può essere chiamato a rispondere, il Decreto agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25- quinquiesdecies, art. 25-sexiesdecies, art. 25-septiesdecies, art. 25-octiesdecies e art. 25-duodevicies considera, alla data di emissione del presente documento, le fattispecie riepilogate nell'apposita Appendice.

Per quanto concerne la tipologia dei soggetti autori del reato, questi ultimi devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

L'art. 5 del Decreto fa, infatti, riferimento:

- ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente;
- a coloro che siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al precedente punto a).

Tale responsabilità è autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'entità aziendale nel suo complesso con sanzioni che colpiscono il patrimonio o l'attività dell'Ente.

Il Decreto Legislativo 231/01 prevede espressamente che, a determinate condizioni, l'impresa possa essere esente da responsabilità, ed in particolare nel primo caso, ossia laddove il reato sia commesso da **soggetti in posizione apicale**, la responsabilità amministrativa dell'impresa sarà esclusa, (art. 6, del decreto) laddove l'impresa provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del reato;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che è stato affidato ad un organismo dell'impresa dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "OdV"), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.

Nel secondo caso, ossia laddove il reato sia commesso da **persone sottoposte** alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa, (art. 7 comma I del decreto), sussiste nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti apicali hanno verso tali persone. Si prevede, però, all'art. 7 comma II, che: *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'impresa, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti *"nell'interesse o vantaggio della società"* e non *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

Venendo ai criteri soggettivi d'imputazione del fatto di reato all'ente, appare opportuno sottolineare che la responsabilità della persona giuridica è ricollegata ad un difetto di organizzazione, consistente nel non avere posto in essere un piano di gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati rilevanti.

Il sistema prevede, inoltre, la creazione di un canale interno che consenta il cd "Whistleblowing", cioè la possibilità, per i soggetti individuati dalla normativa introdotta dal D.Lgs. 24/2023, cd Decreto Whistleblowing, di effettuare segnalazioni in merito agli illeciti previsti dalla normativa stessa, alla violazione del Modello Organizzativo e al compimento di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tale canale di segnalazione è stato, da ultimo, specificamente disciplinato dal D.Lgs 24/2023 che ha introdotto l'obbligo di istituzione di un canale interno di segnalazione che assicuri adeguate garanzie di riservatezza e sicurezza e ha altresì confermato la previsione della garanzia di protezione per i segnalanti mediante l'istituzione del divieto di atti di ritorsione e l'imposizione di specifiche sanzioni in caso di violazione della normativa.

È infine necessaria l'istituzione da parte dell'ente di un "organismo di controllo", con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne il costante aggiornamento.

5. Le linee guida di confindustria

Il presente Modello è stato redatto con riferimento alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231” e alla “Guida Operativa” relativa alla nuova disciplina del Whistleblowing”, documenti interpretativi emessi da Confindustria.

Il percorso da queste indicato per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree e settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli;
- predisposizione di uno o più canali interni in ottemperanza al cd “Decreto Whistleblowing”, per consentire a coloro che vengono a conoscenza di atti o omissioni lesivi dell’integrità della normativa europea e nazionale nell’ambito del proprio contesto lavorativo di effettuare segnalazioni. La Società ha adottato una specifica policy (cd “Policy Whistleblowing”) che, in conformità alla normativa, contiene informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni previste dalla legge (sia interne che esterne presso l’ANAC). Si rinvia quindi a tale specifica Policy per tutti i dettagli relativi al canale Whistleblowing adottato dalla Società, Policy che integra il presente Modello Organizzativo e ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l’insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria nei suoi documenti esplicativi sono:

- Codice Etico;
- Sistema Organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai seguenti principi:
 - > verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni singola operazione,
 - > separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia tutte le fasi di un processo),
 - > documentazione dei controlli.
- predisposizione di uno o più canali interni in ottemperanza al cd “Decreto Whistleblowing”, per consentire a coloro che vengono a conoscenza di atti o omissioni lesivi dell’integrità della normativa europea e nazionale nell’ambito del proprio contesto lavorativo di effettuare segnalazioni;
- divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti e degli altri soggetti tutelati dalla normativa e un apposito sistema disciplinare sanzionatorio delle violazioni rilevanti anche in materia di Whistleblowing,
- predisposizione di una Policy Whistleblowing da veicolare opportunamente a tutti i potenziali segnalanti così come identificati dal Decreto Whistleblowing e dalla Guida Operativa per gli Enti Privati emessa da Confindustria.

6. Il modello di organizzazione, gestione e controllo: caratteristiche

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che la Società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti sottoposti abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6).

Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'Ente dovrà provare:

- di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza dei Modelli, costituendo al suo interno apposito Organismo di Vigilanza;
- di aver creato uno o più canali di segnalazione interna che consentano di presentare segnalazioni riguardanti condotte illecite ai sensi della normativa 231 e violazioni del presente Modello Organizzativo, in ottemperanza al D.Lgs 24 del 10 marzo 2023, cd "Decreto Whistleblowing";
- di aver regolamentato il processo di Whistleblowing mediante idonea Policy Whistleblowing, come richiesto dalla vigente normativa, e di aver provveduto a veicolarla a tutti i potenziali segnalanti, così come identificati dal Decreto Whistleblowing e dalla Guida Operativa per gli Enti Privati emessa da Confindustria.

Alla luce di quanto premesso in relazione al D.Lgs. 231/2011, BFG formalizza e descrive, nel presente documento di sintesi del Modello, nelle Parti Speciali allegate allo stesso, nonché nei protocolli di gestione di specifici processi sensibili, un complesso organico di principi, regole e strumenti di controllo, funzionale alla realizzazione ed alla capillare gestione di un sistema organizzativo atto a prevenire e contrastare efficacemente il rischio di Reati che, ai sensi del Decreto, comportino la responsabilità dell'Ente.

6.1 La costruzione del modello

BFG ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'adozione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001, avvertendo l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della società e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

All'esito dell'analisi del rischio, realizzata con le modalità di seguito indicate, la Società ha adottato il nuovo Modello, i cui tratti essenziali sono rappresentati nel presente documento di sintesi.

6.2 Il risk assessment

In conformità alle Linee-Guida Confindustria, l'analisi è partita con la mappatura dei processi aziendali (cd. Risk Mapping).

Tale attività consiste nell'esame della documentazione aziendale, nonché l'esecuzione di interviste al personale della Società. All'esito di tale lavoro, è stato messo a punto un elenco dei processi "a rischio di reato", cioè, rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile, il rischio potenziale di coinvolgimento della Struttura in ipotesi di responsabilità 231.

Nell'ambito di ciascun processo "*a rischio*", sono poi state individuate le attività cd. "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso un **rischio potenziale** di commissione dei reati rilevanti per il D.Lgs 231/2001, nonché le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti.

Per ognuno dei processi "*a rischio*", occorre individuare quelle che, **in astratto**, possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione

6.3 La funzione del modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbe consentire, se efficacemente attuato, alla società BFG - nella denegata ipotesi di realizzazione di comportamenti criminosi - di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ma migliora ed integra, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente disciplina.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di BFG, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale, a consentire alla società BFG di reagire tempestivamente ponendo in essere attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei destinatari che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, s'intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la possibile irrogazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e dei presidi istituiti per finalità di prevenzione dei Reati ed il coinvolgimento degli operatori aziendali nell'attuazione degli stessi;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'Azienda, con evidenza delle attività nel cui ambito si ritiene
- più elevato il rischio che siano commessi i Reati;
- l'applicazione ed il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (segregation of duties) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;

- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la creazione di uno o più canali interni che consentano ai potenziali segnalanti, così come identificati dal Decreto Whistleblowing e dalla relativa Guida Operativa per gli Enti Privati emessa da Confindustria (i.e. tutti coloro che vengono a conoscenza di atti o omissioni lesivi dell'integrità della normativa europea e nazionale nell'ambito del proprio contesto lavorativo) di effettuare segnalazioni ai sensi della vigente normativa;
- la stesura di idonea Policy Whistleblowing, opportunamente veicolata a tutti coloro che vengono a conoscenza di atti o omissioni lesivi dell'integrità della normativa europea e nazionale nell'ambito del proprio contesto lavorativo di effettuare segnalazioni;
- il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti e dei soggetti tutelati dal D.lgs 24/2023 e il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, anche con specifico riferimento al compimento degli illeciti previsti in materia di Whistleblowing (art. 21, comma 2 del D.lgs. 24/2023);
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, ivi compreso il controllo sulle eventuali segnalazioni effettuate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

6.4 La metodologia: valorizzazione dei sistemi di controllo già operanti in BFG

Il team di lavoro nel predisporre il Modello Organizzativo ha inteso prima di tutto valorizzare i principi di controllo operanti in BFG, in quanto idonei a mitigare il rischio di commissione di reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

BFG ha sviluppato i seguenti sistemi di gestione conformi ai requisiti delle seguenti norme internazionali:

- UNI EN ISO 9001:2015 per il Sistema di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018 per il Sistema di gestione Integrato Ambiente e Sicurezza.

I sopra citati sistemi si basano su procedure organizzative ed operative idonee ad assicurare non solo efficienza, ma anche trasparenza nell'attribuzione delle responsabilità, segregazione di ruoli e funzioni e tracciabilità nella gestione dei processi aziendali.

Il team di lavoro ha ritenuto che il Modello, ferma restando la necessità di renderlo conforme al D.Lgs. 231/2001, vada calato nella realtà aziendale, plasmando il sistema dei controlli interni al fine di renderlo idoneo e conforme ai requisiti di legge ed alle regole ed ai principi di comportamento atti a prevenire le diverse categorie di reati rilevanti nell'ottica della "responsabilità 231" di BFG.

Le procedure, le istruzioni operative, le prassi e le regole di comportamento sono, dunque, richiamate nelle Parti Speciali del presente Modello. In tal modo esse concorrono – ove necessario, opportunamente integrate e modificate - a creare il sistema di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 che i soggetti Destinatari, sia interni che esterni a BFG, sono tenuti ad osservare.

6.5 Fattispecie di reato trattate nel modello

Ai fini della predisposizione del presente Modello, sono state prese in considerazione le fattispecie di reato richiamate dal Decreto; dall'analisi dei rischi condotta all'interno dell'organizzazione aziendale, è emerso che nei processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, allo stato - in astratto - impattano principalmente le seguenti tipologie di reati:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b) reati di malversazione/indebita percezione di finanziamenti pubblici;
- c) reato di corruzione tra privati;
- d) reato di istigazione alla corruzione tra privati
- e) reati societari;
- f) reati fiscali/tributari;
- g) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- h) reati ambientali;
- i) reati in tema di segni di riconoscimento e contro l'industria e il commercio;
- j) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- k) reati di criminalità informatica;
- l) reati di criminalità organizzata;
- m) reati informatici e reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- n) impiego di cittadini stranieri privi di permesso di soggiorno;
- o) delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio.

Dette fattispecie saranno il punto di riferimento normativo delle regole di comportamento e di specifici protocolli "diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire" ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto.

Dalle interviste con i soggetti aventi ruoli chiave di responsabilità nell'organizzazione e dalla verifica delle prassi aziendali invalse, alla data di stesura del presente documento, è emerso che gli altri reati contemplati dal Decreto appaiono difficilmente configurabili anche in via astratta.

6.6 Attività sensibili

- a) Attività sensibili nei rapporti con la P.A.:
- rapporti con la PA anche in caso di verifiche ed ispezioni (ad es. nell'ambito della gestione SSL, ambiente, omaggistica e spese di rappresentanza)
 - contabilità clienti e fornitori
 - gestione del credito
 - formazione del bilancio
 - gestione fatture (e documentazione a supporto)
 - gestione rapporti con banche (conto corrente, incassi, riconciliazioni)
 - budget e controllo di gestione
 - gestione contributiva e fiscale
 - rapporti con le dogane
 - partnership
 - valutazione/qualificazione/selezione dei fornitori
 - affidamento e contrattualizzazione incarichi nell'ambito dell'acquisto di beni e servizi
 - controllo di corrispondenza tra fatture passive/ordini/merci
 - rapporti con le PA per la gestione delle autorizzazioni necessarie per i procedimenti edilizi
 - selezione/valutazione/retribuzione del personale
 - incentivazione del personale
 - gestione permessi, emolumenti accessori, benefits
 - pricing
- b) Attività sensibili in relazione al reato di corruzione tra privati:
- svolgimento di audit indipendenti/ certificazioni
 - contabilità clienti e fornitori
 - gestione del credito
 - formazione del bilancio
 - emissione, contabilizzazione e archiviazione delle fatture passive e delle note di credito
 - gestione fatture (e documentazione a supporto)
 - gestione rapporti con banche (conto corrente, incassi, riconciliazioni)
 - budget e controllo di gestione
 - gestione contributiva e fiscale
 - controllo di corrispondenza tra fatture passive/ordini/merci
 - valutazione/qualificazione/selezione dei fornitori
 - partnership
 - rapporti con le dogane
 - affidamento e contrattualizzazione incarichi nell'ambito dell'acquisto di beni e servizi
 - vendite
 - omaggistica e spese di rappresentanza
 - rapporti con la concorrenza
 - pricing
 - selezione/valutazione/retribuzione del personale
 - incentivazione del personale
 - gestione permessi, emolumenti accessori, benefits

- c) Attività sensibili in relazione ai reati societari:
- contabilità clienti e fornitori
 - gestione del credito
 - formazione del bilancio
 - emissione, contabilizzazione e archiviazione delle fatture passive e delle note di credito
 - gestione fatture (e documentazione a supporto)
 - gestione rapporti con banche (conto corrente, incassi, riconciliazioni)
 - budget e controllo di gestione
 - gestione contributiva e fiscale
 - controllo di corrispondenza tra fatture passive/ordini/merci
 - rapporti con le dogane
 - valutazione/qualificazione/selezione dei fornitori
 - affidamento e contrattualizzazione incarichi nell'ambito dell'acquisto di beni e servizi
 - pricing
 - vendite
- d) Attività sensibili in relazione agli adempimenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro:
- gestione adempimenti per la sicurezza sul lavoro
 - controlli in materia igienico-sanitaria
 - gestione dei rapporti con consulenti, fornitori appaltatori
 - Gestione della documentazione relativa agli adempimenti;
 - gestione della vigilanza e controllo sul rispetto delle norme di sicurezza e prevenzione;
 - sistema disciplinare
- e) Attività sensibili in relazione ai reati in tema di segni di riconoscimento e contro l'industria e il commercio:
- acquisizione e gestione clientela
 - rapporti con la concorrenza
 - gestione progetti nuovi prodotti e nuovi processi produttivi
 - gestione progetti in co-design con i clienti
 - vendite
- f) Attività sensibili in relazione ai reati di reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
- contabilità clienti e fornitori
 - gestione del credito
 - formazione del bilancio
 - emissione, contabilizzazione e archiviazione delle fatture passive e delle note di credito
 - gestione fatture (e documentazione a supporto)
 - gestione rapporti con banche (conto corrente, incassi, riconciliazioni)
 - budget e controllo di gestione
 - gestione contributiva e fiscale
 - rapporti con le dogane
 - controllo di corrispondenza tra fatture passive/ordini/merci
 - valutazione/qualificazione/selezione dei fornitori
 - vendite
 - pricing

- g) Attività sensibili in relazione ai reati di criminalità organizzata:
- vendite
 - contabilità clienti e fornitori
 - gestione del credito
 - formazione del bilancio
 - emissione, contabilizzazione e archiviazione delle fatture passive e delle note di credito
 - gestione fatture (e documentazione a supporto)
 - gestione rapporti con banche (conto corrente, incassi, riconciliazioni)
 - budget e controllo di gestione
 - gestione contributiva e fiscale
 - rapporti con le dogane
 - controllo di corrispondenza tra fatture passive/ordini/merci
 - valutazione/qualificazione/selezione dei fornitori
- h) Attività sensibili in relazione ai reati ambientali
- gestione scarichi sul suolo/acque superficiali
 - immissione di rifiuti nel sottosuolo/falde acquifere sotterranee
 - gestione dei rifiuti (produzione, deposito, trasporto, recupero, smaltimento, tenuta dei registri e tracciabilità)
 - dismissione/rottamazione di impianti e macchinari e/o relativa manutenzione e attività che comportano
 - l'utilizzo di risorse (combustibili liquidi, energia elettrica, acqua, combustibili gassosi)
 - controllo impianti termici ed accessori
 - utilizzo di prodotti chimici
 - emissioni in atmosfera
 - lavaggio apparecchiature, strumenti, etc.
 - selezione fornitori di servizi e consulenti esterni
 - gestione dei fornitori di servizi ambientali e degli appaltatori
 - gestione della documentazione relativa agli adempimenti in materia ambientale
- i) Attività sensibili in relazione ai crimini informatici:
- gestione misure di sicurezza informatica;
 - manutenzione strumenti informatici;
 - sicurezza fisica;
 - back-up
 - gestione sicurezza delle informazioni
- j) Attività sensibili in relazione al reato di impiego di cittadini privi di permesso di soggiorno
- monitoraggio sussistenza permessi di soggiorno al momento dell'assunzione e della scadenza degli stessi in costanza di rapporto di lavoro

- k) Attività sensibili in relazione ai reati tributari/fiscali:
- contabilità clienti e fornitori
 - emissione, contabilizzazione e archiviazione delle fatture passive e delle note di credito
 - gestione fatture (e documentazione a supporto)
 - formazione del bilancio
 - gestione contributiva e fiscale
 - gestione operazioni infragruppo
 - controllo di corrispondenza tra fatture passive/ordini/merci
 - valutazione/qualificazione/selezione dei fornitori
 - affidamento e contrattualizzazione incarichi nell'ambito dell'acquisto di beni e servizi
 - pricing
 - vendite
 - operazioni straordinarie
 - operazioni aventi ad oggetto cespiti
- l) Attività sensibili in relazione ai delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio
- rapporti con le PA per la gestione delle autorizzazioni necessarie per i procedimenti edilizi
 - gestione di eventuali ritrovamenti nei cantieri commissionati dalla Società di beni aventi valore culturale

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una descrizione delle regole di comportamento e dei punti di controllo posti a mitigazione del rischio di reato.

7. La nuova disciplina del Whistleblowing

Il D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (cd. "Decreto Whistleblowing") ha abrogato la previgente normativa e ha creato un unico regime normativo pubblico e privato per la tutela dei soggetti che segnalano condotte illecite lesive dell'integrità della normativa europea e nazionale, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In particolare, alla luce dell'art. 6 comma 2-bis, come da ultimo modificato, nonché dell'art. 6, comma 1 lett. a) del D.lgs 231/2001 e dell'art. 4 del D.lgs 24/2023, il Modello Organizzativo deve prevedere:

- un canale di segnalazione interna che consenta – in forma scritta o orale - a tutti i soggetti individuati dalla normativa come possibili segnalanti (tra i quali dipendenti, apicali e collaboratori) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, anche rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di altre violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle proprie attività lavorative; il canale di segnalazione interna deve garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, nel Modello Organizzativo devono essere previste disposizioni a tutela degli autori delle segnalazioni e precisamente:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e dei soggetti tutelati dalla normativa per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la previsione, nel sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi compie atti di ritorsione e viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua segnalazioni che si rivelano infondate con dolo o colpa grave, nonché nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti stabiliti dall'art. 21, comma 1 del D.lgs 24/2023 (tra i quali, il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute).

Ai sensi dell'art. 19 del D.lgs 24/2023 inoltre:

- Gli atti di ritorsione assunti in violazione della normativa sono nulli (art. 19, comma 3, D.lgs 24/2023);
- I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito (art. 19, comma 1, D.lgs 24/2023). L'ANAC è altresì competente a ricevere le segnalazioni esterne, che sono possibili solo alle condizioni previste dall'art. 6 del D.lgs 24/2023 (tra cui la mancata adozione da parte della società di un proprio canale di segnalazione interna conforme alla normativa).

Il D.lgs 24/2023, prevede inoltre:

- che la gestione del canale sia affidata ad una persona o ufficio interno autonomo e dedicato con personale specificamente formato oppure ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato
- prescrizioni da seguire per il corretto svolgimento della verifica e analisi delle segnalazioni da parte del soggetto individuato come gestore (ad es. occorre fornire al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione della stessa e riscontro entro tre mesi da tale avviso)
- l'adozione di una specifica procedura contenente informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne all'ANAC, da rendere disponibile e facilmente accessibile ai destinatari e da pubblicare anche in una sezione dedicata del sito internet.

Confindustria, come meglio specificato nei successivi paragrafi, è intervenuta nell'ottobre 2023, fornendo dei chiarimenti di natura interpretativa alla nuova normativa in tema di Whistleblowing mediante una nota illustrativa, "Nuova Disciplina Whistleblowing -Guida Operativa per gli Enti Privati".

7.1 Perimetro oggettivo della normativa in tema di Whistleblowing

Da un punto di vista oggettivo, in base all'art.1 del Decreto Whistleblowing, la nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Nella citata Guida Operativa di Confindustria è specificato che, per quanto concerne gli Enti Privati, le segnalazioni possono avere a oggetto: i) violazioni della disciplina nazionale, con riferimento al compimento di reati catalogo 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231 implementato dall'Ente privato ii) violazioni del diritto europeo di cui all'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

Sono invece escluse dall'ambito di applicazione segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che riguardano i propri rapporti individuali di lavoro, o inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

7.2 Perimetro soggettivo

I soggetti legittimati a segnalare sono coloro che vengono a conoscenza di atti o omissioni lesivi dell'integrità della normativa europea e nazionale nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Per circoscrivere ed identificare il perimetro soggettivo dell'applicabilità della nuova normativa Whistleblowing occorre, dunque, definire il perimetro dei soggetti che hanno diritto di segnalare nell'ambito del proprio "contesto lavorativo".

Confindustria precisa come il contesto lavorativo menzionato nel Decreto Whistleblowing vada inteso in senso ampio, con riferimento, dunque, non solo a coloro che abbiano con un Ente (nel caso di specie con BFG), un rapporto di lavoro dipendente stabile, ma in senso più ampio, a coloro che abbiano una relazione qualificata con la Società. Dunque, i soggetti che possono effettuare una segnalazione sono i seguenti ("segnalanti" o "whistleblowers"):

- Tutto il personale della Società, compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, in regime di somministrazione o apprendistato o che svolgono prestazioni occasionali
- I lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società
- I titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione con la Società che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società
- gli azionisti (persone fisiche)
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.
- In conformità alle previsioni del D.lgs 24/2023, la tutela prevista per i segnalanti da tale normativa, spetta anche ai seguenti soggetti:
 - ai facilitatori, intendendosi per tali le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
 - alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo od parentela entro il quarto grado;
 - ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - agli enti di proprietà della persona segnalante per i quali la stessa persona lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

7.3 I canali informativi interni attraverso cui effettuare le segnalazioni

Il D.lgs 24/2023 prevede, come detto, l'adozione per la Società di un proprio canale interno di segnalazione che garantisca, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Il Decreto, inoltre, ha modificato l'art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, imponendo agli Enti dotati di Modello Organizzativo 231 di prevedere all'interno del Modello stesso canali di segnalazione conformi al Decreto Whistleblowing.

Per quanto riguarda i canali attivabili, la normativa prevede che la segnalazione possa essere effettuata in forma scritta, anche con modalità informatiche, o in forma orale, attraverso, alternativamente, linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Per quanto riguarda la forma scritta, la normativa prevede che la segnalazione possa essere effettuata anche con modalità informatiche, quindi, ad esempio tramite una piattaforma online.

BFG ha istituito, ai sensi dell'art.4 del Decreto, dei canali interni dedicati alle segnalazioni, idonei a garantire la riservatezza dei segnalanti. In particolare, ha implementato una piattaforma digitale dedicata alle segnalazioni, raggiungibile all'<https://bonfiglioli.integrityline.com/>.

7.4 La policy Whistleblowing

In ottemperanza al Decreto Whistleblowing, BFG ha provveduto ad elaborare una Policy Whistleblowing, atto di indirizzo organizzativo, deliberato dall'organo amministrativo. Tale Policy integra e forma parte integrante del presente Modello con riferimento alla descrizione i) dei presupposti per effettuare segnalazioni interne ed esterne, ii) del processo di ricezione e gestione delle segnalazioni, nonché per l'individuazione dei gestori delle segnalazioni e per tutte le informazioni previste dalla legge in materia di whistleblowing con riferimento al canale interno ed anche esterno di segnalazione. Si rinvia quindi a tale specifica Policy adottata dalla Società in materia di Whistleblowing, che integra e forma parte integrante e sostanziale del presente Modello Organizzativo, unitamente al canale di segnalazione stesso.

7.5 I destinatari delle segnalazioni

L'art. 4, comma 2, del Decreto prevede che la gestione del canale di segnalazione interno possa essere affidata:

- a una persona fisica interna all'impresa;
- a un ufficio interno all'impresa;
- a un soggetto esterno.

Confindustria, nella propria Guida Operativa, ha precisato che si deve trattare di soggetti dotati di imparzialità ed indipendenza e specificamente formati per gestire adeguatamente il processo whistleblowing.

Le Linee Guida ANAC ritengono che nel settore privato, fermo restando il rispetto dei requisiti previsti dal legislatore, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni sia rimesso all'autonomia privata dell'ente in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta. Le Linee Guida ANAC poi, a mero titolo esemplificativo, individuano come possibili gestori gli organi di internal audit, l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.lgs 231/2001, i comitati etici.

In ogni caso Confindustria sottolinea l'importanza di un coinvolgimento se non esclusivo quantomeno concorrente dell'Organismo di Vigilanza, onde evitare che il flusso di informazioni generato dal meccanismo di whistleblowing possa sfuggire del tutto al controllo dell'Organismo di Vigilanza, organo deputato a vigilare sul corretto funzionamento del Modello Organizzativo. Sul punto, il successivo par. 7.4. individua l'attività dell'OdV rispetto alle segnalazioni ricevute.

BFG ha identificato nella propria Policy Whistleblowing la/le funzioni investite del ruolo di gestire le segnalazioni in un provider esterno specializzato. Si rinvia alla suddetta Policy Whistleblowing che contiene la puntuale descrizione dei presupposti e delle procedure per effettuare la segnalazione interna e che forma parte integrante e sostanziale del presente Modello.

7.6 Attività dell'odv rispetto alle segnalazioni ricevute

L'Organismo di Vigilanza è informato sulla attività di gestione delle segnalazioni condotta dai Gestori delle segnalazioni incaricati da parte della Società e individuati nella menzionata Policy Whistleblowing adottata dalla Società stessa.

Più nello specifico, le segnalazioni di possibili comportamenti illeciti che costituiscano o possano costituire una violazione o un sospetto di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 dovranno essere immediatamente condivise dai Gestori delle segnalazioni con l'OdV, al fine di consentire al medesimo di compiere le proprie valutazioni in sede di vigilanza e di formulare osservazioni in caso di rilievo di anomalie, nonché – più in generale – per seguire l'andamento della gestione delle segnalazioni stesse.

Parimenti, in ottica di costante miglioramento del Modello e al fine di monitorare l'accuratezza dei presidi a garanzia della conformità dell'assetto organizzativo alla normativa 231, saranno condivise con l'OdV tutte le segnalazioni ricevute tramite il canale di segnalazione interna (anche quelle non di rilevanza "231").

La trasmissione all'Organismo di Vigilanza avviene tramite formale invio all'OdV di flussi informativi al momento della ricezione della segnalazione e con periodicità semestrale con modalità tali da garantire la riservatezza della segnalazione da parte del gestore della segnalazione, al fine di rappresentare i fatti e le modalità di investigazione.

Per ulteriori dettagli sulla gestione delle segnalazioni si rinvia alla Policy Whistleblowing adottata dalla Società ai sensi del D. Lgs 24/2023 che integra il presente Modello e ne forma parte integrante e sostanziale.

8. L'adozione del modello e successive modifiche

Il Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con apposita delibera.

Essendo il Modello un *"atto di emanazione dell'organo dirigente"* (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a), del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali le modifiche delle Regole e dei Principi Generali) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di BFG.

Resta inteso che ogni modifica del presente Modello che ne attinga le Regole e Principi Generali dovrà essere deliberata:

- su iniziativa dell'OdV;
- su iniziativa della Società, previa informazione inviata all'OdV che potrà formulare osservazioni in proposito.

Per le altre modifiche (Processi Sensibili e procedure specifiche non oggetto di norme e regolamenti, su cui la Società ha autonomia decisionale) il Consiglio di Amministrazione conferisce delega a propri componenti con facoltà di conferire e revocare, nell'ambito e nei limiti dei poteri conferiti, deleghe e procure ad hoc a Manager della Società. In tale ipotesi l'OdV dovrà essere preventivamente consultato ed avrà la possibilità di esprimere un diniego motivato alle modifiche del Modello, sulle quali dovrà pertanto pronunciarsi il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà con cadenza almeno annuale a ratificare le modifiche eventualmente apportate.

Resta inteso che, in ossequio ai disposti di cui al D.Lgs. n. 81/08, l'individuazione dei processi sensibili rilevanti ai fini d'igiene e sicurezza del lavoro e la definizione delle procedure prevenzionali, è di esclusiva competenza del "datore di lavoro". Il Modello Organizzativo esclude pertanto ogni forma d'ingerenza e di controllo di merito sul documento di valutazione dei rischi e sulle relative procedure.

8.1 Destinatari ed ambito di applicazione

L'art. 5 del Decreto sancisce che l'ente è ritenuto responsabile nel caso di infrazioni commesse, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo;
- sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui ai precedenti punti a) e b).

Nel caso di società, i soggetti sub a) possono essere astrattamente suddivisi in membri degli organi amministrativi e membri della struttura organizzativa.

Il controllo contabile è affidato ad una Società di Revisione.

Ne consegue che nell'attuale assetto della Società il Modello troverà applicazione nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In relazione ai membri della struttura organizzativa, il riferimento a "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché a persone "che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo", pone in evidenza l'intenzione del Legislatore di attribuire maggiore rilievo all'effettivo esercizio dei poteri nel processo decisionale rispetto alla qualifica ed al ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

Ai fini del Decreto, BFG potrebbe essere chiamata a rispondere dei reati commessi da qualsiasi persona di fatto responsabile di processi decisionali.

Tra le persone in questione debbono essere certamente compresi i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, intendendo con tale situazione i dipendenti e tutti coloro che operano in una situazione di subordinazione, o comunque di soggezione, gerarchica o contrattuale, nei confronti dell'alta direzione o dei dirigenti, i cui ordini o direttive sono chiamati ad eseguire.

I limiti espressamente indicati dalla norma riguardano, da un lato, gli effetti dell'atto delittuoso, che devono essere tradotti in un vantaggio per l'azienda; dall'altro, le caratteristiche del sistema o sub-sistema aziendale su cui i soggetti in posizione apicale esercitano la funzione di direzione, contrassegnata da peculiare autonomia finanziaria e funzionale.

9. Il sistema di governance interna

La Società considera elemento fondamentale della propria organizzazione, un adeguato ed effettivo sistema di controllo societario, quale complesso di strumenti, processi e organi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali, in un'ottica di efficiente ed etico esercizio d'impresa.

Il sistema di *governance* interna è basato sulla segmentazione strutturata ed organica dei ruoli e delle responsabilità (c.d. *segregation of duties*), al fine di garantire:

- a) la tracciabilità/trasparenza delle decisioni assunte nell'ambito dei processi a rischio di reato;
- b) l'adozione di un sistema di deleghe e procure, in modo da individuare e contrapporre per ogni processo:
 - chi fa – che cosa – quando;
 - chi autorizza – che cosa – quando;
 - chi controlla – che cosa – quando;
 - chi ha potere di firma – in che modo (congiunta/disgiunta) – per che cosa.

I processi decisionali di BFG avvengono attraverso modalità di condivisione e di valutazione che richiedono il coinvolgimento di più funzioni sia della linea gerarchica sia di quella funzionale.

Questa regola viene sempre applicata ma vi è particolare attenzione per i processi decisionali relativi a investimenti, finanziamenti, elargizione di contributi o donazioni, in quanto tali operazioni non possono essere gestite in totale autonomia e discrezionalità da parte di un singolo soggetto, anche se appartenente ai vertici aziendali. Per queste attività, infatti, è necessario che vi siano valutazioni comuni, livelli di approvazione preventiva chiari allineati ai budget amministrativi di spesa e ben definiti e la possibilità di effettuare controlli o verifiche in qualsiasi momento da parte delle funzioni preposte.

La stessa logica si applica al processo di redazione del bilancio d'esercizio, nel rispetto dei principi contabili in uso.

Tutti i documenti che contengono comunicazioni ufficiali sui dati amministrativi e societari della BFG sono verificati dall'area amministrazione e sono sottoposti alle valutazioni e ai controlli del Collegio Sindacale e della Società di Revisione.

In caso di richiesta di erogazione di finanziamenti alla Pubblica Amministrazione le funzioni preposte svolgono tutte le

verifiche necessarie sull'effettiva presenza dei requisiti e dei presupposti di legge e sulla destinazione dei fondi in accordo con le finalità perseguite dall'ente finanziatore.

La predetta segmentazione è posta a salvaguardia del principio, cardine del "Sistema 231", secondo cui **nessuno può gestire in autonomia un intero processo**, rendendo effettiva la separazione tra chi esegue materialmente un'attività, chi l'autorizza e chi è deputato al controllo della stessa.

In tal modo, eventuali operazioni illecite richiederanno, necessariamente, l'accordo di più soggetti volto ad aggirare, mediante frode, le prescrizioni del Modello organizzativo: la prova di tale elusione – che emerge dalle risultanze del sistema complessivo di gestione e prevenzione degli illeciti "231" (Modello Organizzativo, Codice Etico, singoli protocolli) – è tale da escludere la responsabilità dell'ente.

Il rispetto di un sistema coerente di segmentazione dei ruoli e delle responsabilità costituisce altresì presidio primario di trasparenza, lealtà e correttezza del nuovo governo societario nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini di salvaguardia dell'immagine e del buon nome aziendale e del rapporto di fiducia instaurato con i clienti e con i terzi in generale.

9.1 Il consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di BFG è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società, ferma restando la necessità di autorizzazione nei casi richiesti dalla legge o dallo statuto sociale.

Il CdA:

- ha poteri di alta amministrazione e di indirizzo strategico, nonché di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della Società stessa;
- ha l'onere di astenersi da qualsiasi attività che possa ledere gli interessi della Società – compreso l'interesse all'osservanza del presente Modello e del Codice Etico – ovvero dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente confliggenti e/o pregiudizievoli per la Società. In tali evenienze, l'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 2391 cod. civ., deve esserne informato tempestivamente;
- assume l'impegno di far rispettare scrupolosamente le prescrizioni comportamentali di cui al presente Modello ed i valori enunciati nel Codice Etico, nei confronti di tutti i Destinatari.

Il CdA di BFG con propria delibera, ha provveduto alla definizione della struttura dei poteri da assegnare in via esclusiva al CdA, e dei poteri delegati al Presidente, all'AD ed ai Consiglieri Delegati. L'assetto dei poteri e delle deleghe vigenti è riportato nella versione corrente della delibera consiliare, documento cui si rimanda.

9.2 Il presidente del consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito poteri di gestione ordinaria e straordinaria della società al Presidente del Consiglio di Amministrazione, alcuni da esercitarsi a firma singola, altri in via congiunta con l'Amministratore Delegato.

La ripartizione delle deleghe è stata effettuata dal CdA in modo tale che le funzioni strategiche, al di sopra di certi importi, siano di competenza congiunta del Presidente del CdA e dell'Amministratore Delegato.

Per il dettaglio di tali poteri si rimanda alla versione corrente della delibera consiliare.

9.3 L'amministratore delegato

Il CdA ha conferito all'Amministratore Delegato poteri da esercitarsi con firma congiunta con il Presidente e poteri esercitabili in via autonoma.

Per il dettaglio di tali poteri si richiama la delibera consiliare, cui si rimanda.

9.4 I consiglieri delegati

Nel quadro della revisione delle deleghe, il CdA ha conferito ai Consiglieri Delegati (diversi dal Presidente e dall'Amministratore Delegato di cui rispettivamente ai punti 9.2 e 9.3 che precedono) poteri esercitabili in via autonoma.

Per il dettaglio di tali poteri si rimanda alla versione corrente della delibera consiliare BFG.

10. L'organizzazione aziendale

Il sistema organizzativo di BFG risponde a criteri di efficienza e trasparenza.

10.1 Deleghe e procure

Il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure aziendali è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce, nell'ottica del Modello, un ulteriore presidio alla prevenzione dei Reati.

Si intende per "delega" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza è conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega". Il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società costituisce:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, che sia congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione all'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da questa caratteristica discende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati, che nell'identificazione successiva dei soggetti che abbiano compiuto atti che, direttamente o indirettamente, possano avere dato luogo alla consumazione di un Reato.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, adottati dalla Società ai fini di un efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato possiede tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nella struttura aziendale e sono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- e) ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - I poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione debbono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- f) il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- g) alla delega è data adeguata e tempestiva pubblicità;
- h) la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto d'incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- c) le procure speciali descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;
- d) le procure sono aggiornate tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (assunzione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento ad altri incarichi operativi, dimissioni, licenziamento, revoca, ecc.).

L'OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative raccomandando eventuali modifiche.

11. Gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria:

1. **Principio della segregazione** – *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*. In ossequio a tale principio, BFG adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, specifici protocolli che assicurano la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate.
2. **Principio della tracciabilità** – *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati documentalmente.
3. **Principio del controllo** – *“Documentazione dell'attività di controllo”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'OdV, idoneo a documentare – ad esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione.

11.1 Pianificazione, budget, reporting e controllo di gestione

Il sistema di pianificazione, budget e controllo di gestione costituisce un elemento qualificante della governance di BFG.

Il sistema si articola nelle seguenti fasi essenziali:

- definizione e condivisione, in coerenza con la pianificazione pluriennale, degli obiettivi di budget;
- verifica periodica del rispetto delle assegnazioni budgetarie;
- misurazione periodica dei risultati raggiunti;
- analisi di redditività;
- analisi degli scostamenti e individuazione linee d'intervento.

12. Gestione del modello all'interno del gruppo Bonfiglioli

La Capogruppo, Bonfiglioli SpA, attraverso la propria struttura organizzativa, comunica alle Società del Gruppo il presente Modello Organizzativo ed ogni successiva edizione dello stesso.

Le Società del Gruppo Bonfiglioli adottano, per le finalità indicate nel Decreto, un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ispirandosi ai principi e ai contenuti del presente Modello e comunque adottando tutte le misure necessarie al fine di perseguire nel modo più razionale ed efficace gli obiettivi indicati nel presente Modello.

Durante il procedimento d'individuazione delle attività a rischio e di adozione del proprio Modello, e fino a quando non l'abbiano approvato, le Società adottano misure di controllo interno per la prevenzione di comportamenti illeciti.

Le Società del Gruppo segnalano all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo (Bonfiglioli SpA) l'avvenuta adozione e attuazione del Modello e comunicano tempestivamente gli aspetti problematici nel conformarsi alle disposizioni dello stesso.

Periodicamente le Società del Gruppo, comunicano all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo le modifiche apportate al proprio Modello, illustrandone le motivazioni.

A seguito dell'adozione del proprio Modello, le Società del Gruppo dovranno provvedere all'individuazione del proprio Organismo di Vigilanza.

Ciascun Organismo di Vigilanza delle società controllate:

- deve coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo al fine di garantire l'adozione e l'attuazione di un Modello in grado di prevenire il verificarsi dei reati ex D. Lgs. 231/2001;
- deve informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo nel caso di violazioni del Modello commesse da parte degli amministratori della società;
- deve provvedere agli eventuali aggiornamenti del Modello adottato;
- deve relazionare almeno annualmente all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

13. Il codice etico

Unitamente all'attuazione dei contenuti del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del rischio di reato, la Società si è dotata di un Codice Etico, contenente i principi e i valori cui deve attenersi la popolazione aziendale complessivamente intesa e tutti i soggetti che intrattengono rapporti con essa, nello svolgimento delle attività di rispettiva competenza. In particolare, BFG ha adottato un Codice Etico volto a dare attuazione alle politiche di etica ed integrità negli affari adottate dalla Società e dal Gruppo Bonfiglioli.

Nel curare l'osservanza dei principi valoriali fissati nel Codice, la Società persegue le seguenti finalità:

1. garantire la gestione equa, trasparente ed efficace delle transazioni commerciali, economiche e finanziarie;
2. evitare e prevenire il compimento di atti illeciti o irresponsabili, nonché di pratiche commerciali scorrette da parte di coloro che operano in nome e per conto della Società;
3. valorizzare e salvaguardare l'immagine e la reputazione dell'impresa, favorendo la creazione e il mantenimento di un clima di fiducia con i suoi portatori di interesse, interni ed esterni;
4. favorire una gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa, ispirata ai principi di efficacia e di efficienza, così da poter ottenere il miglior risultato in termini di output, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo;
5. dare concreta attuazione ai precetti espressi dalla Costituzione, dalle Leggi e dalla normativa di settore, con peculiare riferimento alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.
6. Implementare concretamente i principi di Environment Sustainability and Government (ESG), indici adoperati per valutare le performance di sostenibilità, usati dal settore finanziario da analisti ed agenzie di rating per misurare, valutare, monitorare e comparare le performance delle aziende nel mercato finanziario. Da un punto di vista ambientale l'imprinting ESG si traduce in azioni volte a limitare gli impatti della produzione sull'ambiente tenendo conto dell'Accordo di Parigi nel 2015 ratificato dai membri della Convenzione quadro delle Nazioni Unite.

La Società riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali descritti nel Codice, anche in chiave di prevenzione dei reati d'impresa, con particolare riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa dell'ente ex D.Lgs. 231/2001.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice tra tutti i Destinatari è l'OdV, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società ed agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

I Destinatari possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza e/o utilizzando il predetto canale di segnalazioni whistleblowing.

14. L'organismo di Vigilanza (ODV)

14.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza - nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria, suggeriscono che si tratti di un organo della società diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV riporti, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Consiglio di Amministrazione) nonché mantenga un contatto continuo con il Collegio Sindacale e del soggetto incaricato della revisione dei conti.

I componenti dell'OdV sono scelti tra i soggetti, anche esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

All'OdV sono attribuite risorse finanziarie idonee allo svolgimento dell'attività di monitoraggio ad esso demandata.

14.2 La nomina e la revoca dell'organismo di vigilanza e dei singoli componenti

L'incarico ha una validità di 3 esercizi, rinnovabili.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia dei componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza. Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, approvata con il voto dei due terzi dei componenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;

- la revoca del singolo componente dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:
 - > il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
 - > il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
 - > il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei Consiglieri, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di cessazione di un singolo componente questi rimane in carica fino alla sostituzione a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Per la convocazione, la verbalizzazione delle riunioni e per tutte le regole concernenti la continuità d'azione, il funzionamento ed il dettaglio dei compiti operativi dell'Organismo di Vigilanza ivi non espressamente disciplinati si fa riferimento a quanto previsto nel Regolamento di Funzionamento da adottarsi a cura dell'OdV nel rispetto delle norme e dei principi previsti nel Modello.

15. Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sulla effettiva diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e comprensione del Modello predisposto;
- sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare la regolare tenuta di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- verificare la costante adeguatezza dei canali informativi predisposti per la segnalazione di violazioni ed illeciti, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o di violazioni del presente Modello secondo quanto previsto dalla normativa in materia di Whistleblowing (D.Lgs. n. 24/2023);
- vigilare sul il rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti e degli altri soggetti tutelati dalla normativa per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- verificare il corretto utilizzo dei canali informativi da parte di coloro che segnalano la commissione di illeciti penali e/o di violazioni del presente Modello e il corretto funzionamento del canale di segnalazione stesso;
- adottare misure dirette a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso sé stesso, dotandosi di specifici canali informativi "dedicati";
- proporre al CdA eventuali modifiche o integrazioni del Modello in caso di mutamento delle condizioni aziendali e/o sopravvenute modifiche legislative;
- coordinarsi con i datori di lavoro e i responsabili del servizio di prevenzione per la definizione dei programmi di formazione per il personale in materia d'igiene e sicurezza del lavoro e con l'AD per ogni altro programma formativo;
- coordinarsi con la funzione competente per la definizione delle modalità di formazione/informazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai Dipendenti, ai Collaboratori ed agli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs 231/2001, nonché dei principi della normativa in tema di whistleblowing;
- predisporre e mantenere aggiornata la documentazione interna atta a diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello, per poi monitorare la sua efficace attuazione;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- coordinarsi con il Management aziendale per valutare l'adozione di sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per la promozione del procedimento disciplinare e l'irrogazione delle eventuali sanzioni;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nonché per il corretto utilizzo dei canali di segnalazione interna delle violazioni (D.lgs 24/2023);
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
 - > sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati;
 - > sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- attivare e svolgere le necessarie verifiche interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate.

Ai fini dell'ottimale espletamento dei compiti anzidetti, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- emanare disposizioni tese a regolare l'attività dell'OdV, senza necessità di sottoporre le stesse al CdA;
- accedere senza limitazioni ai documenti aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- disporre che i destinatari della richiesta 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 da parte delle strutture organizzative aziendali;
- avvalersi, nell'esercizio delle mansioni, dell'ausilio di tutte le funzioni aziendali, ovvero di consulenti esterni;
- segnalare all'organo di amministrazione le infrazioni al Modello riscontrate, fermi restando i poteri a questo spettanti in materia di irrogazione delle relative sanzioni.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare su funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di interventi per la modifica della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, collaboratori, agenti, consulenti, partner, organi sociali, poteri che sono demandati agli organi societari (CdA, Presidente del CdA, AD, Consiglieri Delegati, Collegio Sindacale).

A tal fine, il Presidente del Consiglio di Amministrazione sarà adeguatamente informato in merito alla valutazione sulle performance professionali complessive e ad ogni intervento retributivo e/o organizzativo e/o disciplinare riguardante i componenti dell'OdV, verificandone al contempo la coerenza con le politiche e le dinamiche aziendali. L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello ed evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme d'indebita pressione a suo carico (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato od il tentativo di commissione del reato o la violazione del Modello).

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV dispone non solo di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ma anche di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dell'OdV stesso che si vincola all'obbligo di rendicontazione annuale. In presenza di situazioni eccezionali od urgenti l'OdV può impegnare risorse eccedenti la propria autonomia di spesa, ma in tal caso deve darne immediata e dettagliata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

15.1 Linee di riporto dell'ODV

L'OdV riporta direttamente, al Consiglio di Amministrazione. Il reporting al CdA ha per oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Almeno semestralmente l'OdV predisponde per il Consiglio di Amministrazione un rapporto scritto sull'attività svolta e sull'attuazione del Modello, indicando in particolare le anomalie rilevate, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, gli interventi e gli adeguamenti posti in essere o di cui si è rilevata la necessità.

L'OdV dovrà segnalare al Presidente con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Ente.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del CdA e i Consiglieri Delegati hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni di volta in volta competenti in BFG per i singoli profili specifici.

15.2 Flussi informativi verso l'odv: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto stabilisce che i Modelli di organizzazione e di gestione devono prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, cioè dell'OdV.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a comunicare all'OdV tutte le notizie e le informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei fatti di reato sensibili ex D.Lgs. n. 231/2001, dell'adeguatezza, dell'aggiornamento e del rispetto del Modello.

L'OdV è destinatario dei seguenti flussi:

- flussi informativi periodici e continuativi (report trimestrali, semestrali e annuali);
- flussi informativi specifici ad evento.

La mancata/tardiva/ingiustificata trasmissione dei flussi informativi costituisce violazione del Modello e illecito disciplinare passibile di sanzione. A tal riguardo, l'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'OdV sulle questioni che rientrano nella competenza di quest'ultimo.

I soci e gli esponenti della Società sono tenuti a dare pronta notizia all'OdV di ogni anomalia eventualmente rilevata nello svolgimento dell'attività aziendale, in relazione alle attività di rischio, nonché delle successive misure eventualmente assunte.

Flussi informativi periodici e continuativi

I flussi informativi periodici e continuativi verso l'OdV avvengono a mezzo di apposito report su specifico modulo predisposto dalla Società, in base a specifiche indicazioni formulate al riguardo dall'OdV, e diversificato sulla base delle diverse funzioni aziendali: trattasi di report di carattere generale e riassuntivo (anche) di quanto già comunicato tempestivamente all'OdV.

Il report deve essere compilato e firmato dai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nelle attività sensibili più a rischio e trasmesso spontaneamente all'OdV, corredato degli eventuali allegati, nei trenta giorni successivi alla conclusione di ciascun periodo di riferimento.

Flussi informativi specifici ad evento

I Destinatari sono tenuti a comunicare all'OdV tutte le notizie e le informazioni che possano assumere rilevanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e che devono essere comunicate tempestivamente al verificarsi di determinati fatti rilevanti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere comunicati i flussi appartenenti alle seguenti macro-categorie:

- le modifiche apportate al sistema di deleghe e funzioni;
- le variazioni dell'assetto societario;
- i mutamenti dell'assetto organizzativo aziendale;
- i rinnovi o il conseguimento di nuove certificazioni;
- infortuni, quasi infortuni, incidenti, quasi incidenti, malattie professionali, sospette malattie professionali e/o altre anomalie in materia di prevenzione infortuni;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, connessi al compimento di reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti per violazioni del Codice Etico, del Modello, o comunque legati alla violazione di regole di comportamento nell'ambito dei Processi Sensibili, alle eventuali sanzioni disciplinari e/o contrattuali irrogate a Dipendenti/Collaboratori, in conseguenza delle suddette violazioni, ovvero all'eventuale archiviazione o decadenza di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- sono specificamente formalizzati protocolli ad hoc per definire i flussi informativi (report) sull'andamento delle relative attività, oggetto di invio periodico all'OdV, da parte delle funzioni aziendali coinvolte.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche tramite l'indirizzo e-mail odv@bonfiglioli.com. Alla casella di posta elettronica contrassegnata dal presente indirizzo accedono, con credenziali di autenticazione individuali, i soli membri dell'OdV.

15.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti dal Modello saranno conservati dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per tutta la durata della carica. Al termine della carica, l'OdV è tenuto a trasmettere tutta la documentazione archiviata all'OdV che gli succede.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

16. I canali per esercitare il Whistleblowing

Come già segnalato nei paragrafi precedenti, all'interno della Società è possibile effettuare segnalazioni relative al compimento di illeciti 231 o alla violazione del presente Modello Organizzativo, tramite il canale interno per le segnalazioni adottato dalla Società in ottemperanza al dettato normativo dell'art. 6 comma 2-bis del D.Lgs.231/2001, come modificato dal D.lgs 24/2023 e in conformità ai requisiti prescritti da quest'ultimo. La Società ha inoltre adottato la Policy Whistleblowing, allo scopo di disciplinare le segnalazioni e fornire tutte le informazioni sul funzionamento del canale interno, sulle procedure e sui presupposti per effettuare una segnalazione (anche esterna), in conformità al suddetto D.lgs. 24/2023. Tale policy, unitamente al canale interno per segnalazioni, forma parte integrante e sostanziale del presente Modello Organizzativo ed è comunicata al personale tramite affissione nelle bacheche sui luoghi di lavoro ed è altresì diffusa a tutti i Destinatari tramite pubblicazione in apposita sezione del sito internet della Società stessa.

Finalità della Policy è fornire indicazioni operative circa il canale di segnalazione, i presupposti e le procedure per effettuare una segnalazione, nonché, in particolare, circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché fornire informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Inoltre, la policy contiene informazioni riguardo alle forme di tutela che vengono garantite dalla Società ai segnalanti, c.d. "whistleblowers".

Destinatari delle segnalazioni sono i Gestori, soggetti appositamente incaricati e specificamente formati dalla Società per la gestione delle Segnalazioni stesse, come individuati nella suddetta Policy.

Come sopra indicato, le segnalazioni relative a violazioni del presente Modello organizzativo o relative ad illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001 sono tempestivamente trasmesse all'OdV al fine di consentire al medesimo di compiere le proprie valutazioni in sede di vigilanza e di formulare osservazioni in caso di rilievo di anomalie, nonché – più in generale – per seguire l'andamento della gestione delle segnalazioni stesse.

Parimenti, in ottica di costante miglioramento del Modello e al fine di monitorare l'accuratezza dei presidi a garanzia della conformità dell'assetto organizzativo alla normativa 231, saranno condivise con l'OdV tutte le segnalazioni ricevute tramite il canale di segnalazione interna (anche quelle non di rilevanza "231").

17. La formazione delle risorse e la diffusione del modello

17.1 Formazione ed informazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo ed impegno di BFG garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse in azienda che a quelle di futuro inserimento, delle regole di condotta in esso contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema d'informazione e formazione è supervisionato dall'OdV con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le misure formative/informative sono valide e applicabili a tutto il personale.

17.2 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse BFG in azienda al momento dell'adozione stessa.

Il Codice Etico ed il Modello sono consegnati ed illustrati alle nuove risorse.

Tali risorse saranno tenute a rilasciare all'azienda una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

17.3 La formazione

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

In particolare, sono previsti livelli diversi d'informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione. La formazione è garantita utilizzando uno dei seguenti strumenti:

- idonei corsi;
- pubblicazione sul sito internet aziendale del Modello e del Codice Etico;
- invio a mezzo posta elettronica di apposite comunicazioni nel caso di modifiche del Modello, del sistema di deleghe e procure, dell'assetto societario, o di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001.

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una formazione generale, che riguarda tutte le entità che collaborano con il personale della Società. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo Modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio (CdA, Managers, personale dipendente, collaboratori) diretta ad illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità.

17.4 Informazione a consulenti e partners

Il Modello ed il Codice Etico devono essere portati a conoscenza dei Consulenti e dei Partners mediante la relativa pubblicazione sul sito internet aziendale.

Nella disciplina dei rapporti contrattuali con Consulenti e Partners, sarà utilizzata una clausola contrattuale a garanzia dell'impegno dei terzi al rispetto delle regole etiche di BFG. La violazione di tali regole potrà dare atto alla risoluzione del contratto ex art. 1456 Cod. Civ..

18. Sistema sanzionatorio

La definizione di un adeguato sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera e), del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento censurato valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed a prescindere dalle conseguenze che eventuali comportamenti difformi possano comportare.

Le medesime sanzioni disciplinari sono applicate in relazione a comportamenti difformi dalle prescrizioni del presente Modello, anche se nessun procedimento ne sia derivato, ai sensi del Decreto, a carico della Società.

Di seguito sono illustrati i principi su cui si fonda il sistema disciplinare. Per una descrizione più dettagliata delle infrazioni, sanzioni applicabili e procedimento di irrogazione si rinvia al Codice Disciplinare formalizzato in apposito e separato documento del presente Modello.

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello da parte del personale soggetto al CCNL costituisce illecito disciplinare, e dunque il codice disciplinare di cui al CCNL deve intendersi integrato dalle seguenti disposizioni.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli articoli di riferimento del CCNL di riferimento.

Restano ferme - e s'intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 in relazione alla previa contestazione dell'addebito al lavoratore (con esclusione dei dirigenti) al fine di consentire al medesimo la difesa e l'indicazione di eventuali giustificazioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Nessun procedimento disciplinare per violazione del Modello potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, senza la preventiva informazione ed il parere dell'OdV.

Violazioni del Modello e Relative Sanzioni

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione da parte del lavoratore di procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso;
- adozione di comportamenti che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco (anche solo nella forma di tentativo) al compimento di uno o più Reati;
- adozione di comportamenti tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- Compimento di atti di ritorsioni e degli altri illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 del D.lgs 24/2023.

Nello specifico, con riferimento alle segnalazioni in ambito Whistleblowing, si prevedono:

- sanzioni nel caso in cui siano state commesse ritorsioni o la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- sanzioni nel caso in cui non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui alla normativa applicabile, nonché quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- sanzioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi successivi, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del presente Modello.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e della Direzione, responsabili della concreta divulgazione del codice disciplinare, dell'adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso, nonché della applicazione delle misure disciplinari, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dal CCNL Dirigenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, che prenderà gli opportuni provvedimenti.

Qualsiasi comportamento posto in essere da Consulenti, Collaboratori o Partners in contrasto con le regole di condotta indicate dal Modello (intendendosi in esso compreso, quale parte essenziale, il Codice Etico), e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso della Società.

La Società s'impegna ad inserire nelle lettere di incarico apposite clausole contrattuali volte ad ottenere l'impegno al rispetto del Modello.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

19. Verifiche sull'adeguatezza del modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge in modo continuativo sulla effettività del Modello (e che si estrinseca nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), l'organismo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei Reati.

Tale attività si concretizza in una verifica sull'adeguatezza del Modello svolta dall'OdV nell'ottica di una attività di vigilanza continua sull'efficacia delle regole attuate.

È possibile compiere la verifica mediante attività di audit sui principali atti e processi societari relativamente alla conformità degli stessi e alle regole di cui al Modello.

Le verifiche sono condotte dall'OdV, ed il loro esito è oggetto di report al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel proprio piano di lavoro relativo all'anno successivo, i miglioramenti da attuare.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente quanto affidato.

È prevista l'eventuale modifica – aggiornamento del Modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

In tale ottica, il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del relativo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli. L'Organismo di Vigilanza conserva in ogni caso precisi compiti e poteri in merito alla promozione del costante aggiornamento del Modello.

È inoltre compito dell'OdV promuovere l'aggiornamento del Modello in seguito al riscontro di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Per quanto riguarda la denominazione delle varie funzioni aziendali coinvolte ed i relativi aggiornamenti, si rimanda agli organigrammi aggiornati e pubblicati sulla rete intranet aziendale.

Appendice - d. Lgs. 231/2001 - I reati presupposto

FONTI AODV 231

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**

modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.) [art. modificato dal DL 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019 e dal DL 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640- bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640- ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

Art. 24-bis **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019

- Documenti informatici (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 o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635- bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata	<i>aggiunto dalla L.n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015</i>
	<ul style="list-style-type: none">• Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)• Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015]• Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall' art. 1, comma 1, L. 17aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall' art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]• Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)• Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]• Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall' art. 416-bis c.p. per agevolare l' attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)• Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)	
Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	<i>modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020</i>
	<ul style="list-style-type: none">• Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]• Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]• Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015]• Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)• Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]• Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n.190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]• 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.)• Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]• Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. 3/2019]• Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n.75/2020]• Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n.75/2020]• Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]	

Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	<i>aggiunto dal D.Lgs. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. n. 125/2016</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.) • Alterazione di monete (art. 454 c.p.) • Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.) • Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.) • Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.) • Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.) • Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.) • Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.) • Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) • Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) 	
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio	<i>aggiunto dalla L. n. 99/2009</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.) • Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.) • Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) • 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	Reati societari	<i>aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002; modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs. 2 marzo n. 19/2023</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] • Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) • False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015] • Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.) • Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.) • Illegale ripartizione degli utili e delle 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.) • Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n.262/2005] • Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.) • Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) • Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. n. 190/2012; modificato dal D.Lgs.n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019] • Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019] • Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.) • Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) • Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.) • False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023] 	

Art. 25- quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	<i>aggiunto dalla L. n. 7/2003</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Associazioni sovversive (art. 270 c.p.) • Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.) • Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.) • Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270- quater c.p.) • Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.) • Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.) • Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.) • Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.) • Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.) • Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.) • Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.) • Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.) • Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018] • Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302c.p.) • Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.) • Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.) • Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.) • Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.) • Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1) • Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2) • Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3) • Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5) • Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2) 	
Art. 25- quarter.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	<i>aggiunto dalla L. n. 7/2006</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) 	
Art. 25- quinquies	Delitti contro la personalità individuale	<i>aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.) • Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.) • Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) • Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater) • Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38] • Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.) • Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018] • Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) • Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) • Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) 	

Art. 25-sexies	<p>Reati di abuso di mercato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018] • Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) 	<i>aggiunto dalla L. n. 62/2005</i>
Art. 187-quinquies TUF	<p>Altre fattispecie in materia di abusi di mercato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014) • Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014) 	<i>modificato dal D.Lgs. 107/2018)</i>
Art. 25-septies	<p>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omicidio colposo (art. 589 c.p.) • Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) 	<i>aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L.n. 3/2018</i>
Art. 25-octies	<p>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021] • Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021] • Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021] • Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs.195/2021] 	<i>aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021</i>
Art. 25-octies.1	<p>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.) • Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.) • Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.) • Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023] 	<i>Articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023</i>
Art. 25-octies.1, comma 2	<p>Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</p> <p>Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote; b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.</p>	<i>Articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021</i>

Art. 25- novies	<p>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</p> <ul style="list-style-type: none"> • Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n.633/1941 comma 1 lett. a) bis) • Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n.633/1941 comma 3) • Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 1) • Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L.n.633/1941 comma 2) • Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n.633/1941) • Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. n.633/1941) • Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n.633/1941) 	<p><i>aggiunto dalla L. n. 99/2009 modificato dalla L. n. 93/2023</i></p>
Art. 25- decies	<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) 	<p><i>aggiunto dalla L. n. 116/2009</i></p>

Art. 25-undecies	Reati ambientali	<ul style="list-style-type: none"> • Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023] • Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023] • Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.) • Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) • Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.) • Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) • Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.) • Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6) • Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs n.152/2006, art. 137) • Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs n.152/2006, art. 256) • Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs n. 152/2006, art. 257) • Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 259) • Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs n.152/2006, art. 258) • Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018] • False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 260-bis) • Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279) • Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 8) • Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 9) • Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3) 	<p><i>aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023</i></p>
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	<ul style="list-style-type: none"> • Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023] • Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998) 	<p><i>aggiunto dal D.Lgs.n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017 dal D.L. n. 20/2023</i></p>
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia	<ul style="list-style-type: none"> • Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) 	<p><i>aggiunto dalla L. n. 167/2017 modificato dal D.Lgs. n. 21/2018</i></p>
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	<ul style="list-style-type: none"> • Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) • Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989) 	<p><i>aggiunto dalla L. n. 39/2019</i></p>

Art. 25-quinquiesdecies	Reati Tributari	<i>aggiunto dalla L. n. 157/2019, modificato dal D.Lgs. n. 75/2020</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000) • Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000) • Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000) • Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000) • Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000) • Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020] Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020] • Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs.n. 75/2020] 	
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando	<i>aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art.282 DPR n. 73/1943) • Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943) • Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943) • Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943) • Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943) • Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287DPR n. 73/1943) • Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943) • Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943) • Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n.73/1943) • Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943) • Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943) • Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943) • Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art.291-quater DPR n. 73/1943) • Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943) • Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943) 	
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	<i>Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.) • Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.) • Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.) • Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.) • Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.) • Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.) • Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.) • Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.) • Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.) 	

Art. 25- duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	<i>Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.) • Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.) 	
Art. 12, L. n. 9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato <i>[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.) • Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.) • Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.) • Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.) • Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) • 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.) • Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.) 	
L. n. 146/2006	Reati transnazionali <i>[Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) • Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) • Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43) • Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) • Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) • Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) • Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) 	



Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2023

Copyright © Bonfiglioli SpA - All rights reserved - Tutti i diritti riservati



Abbiamo un'inflessibile dedizione per l'eccellenza, l'innovazione e la sostenibilità. Il nostro Team crea, distribuisce e supporta soluzioni di trasmissione e controllo di potenza per mantenere il mondo in movimento.

HEADQUARTERS

Bonfiglioli S.p.A

Via Cav. Clementino Bonfiglioli, 1
40012 Calderara di Reno - Bologna (Italy)
Tel. +39 051 6473111

