



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

5° edizione	Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18/04/2024
4° edizione	Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22/11/2022
3° edizione	Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21/09/2018
2° edizione	Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19/05/2016
1° edizione	Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24/09/2010

Parte Generale

INDICE

1	DEFINIZIONI	5
2	NOTA INTRODUTTIVA AL MODELLO EX D.LGS. 231/01 versione 2024	7
3	FINALITA' E PRINCIPI DI LEGGE.....	7
3.1	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	7
3.1.1	I reati presupposto	9
3.1.2	I criteri d'imputazione	12
3.1.3	Le sanzioni.....	12
3.1.4	Le misure cautelari.....	14
3.1.5	I modelli di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esonero dalla responsabilità	14
3.1.6	Le linee guida Confindustria.....	15
4	MODELLO E CODICE ETICO	18
5	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BOTTERO S.p.A.....	19
5.1	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Bottero.....	19
5.2	La Società ed il suo assetto	20
5.2.1	L'oggetto sociale.....	20
5.2.2	L'organizzazione	20
5.2.3	La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	21
5.2.4	La Struttura Organizzativa in materia Ambientale	22
5.3	Funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione.....	22
5.4	Principi di controllo del Modello di Organizzazione e di Gestione.....	24
5.5	Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione.....	25
5.6	Modifiche ed aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione.....	26
5.7	Adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione nelle Società Controllate.....	39
5.8	Realizzazione ed implementazione del Modello di Organizzazione e di Gestione	39
5.8.1	La mappatura delle aree aziendali a rischio e <i>risk analysis</i>	40
5.8.2	Rilevazione del sistema di controllo interno e <i>risk analysis</i>	43
5.8.3	Valutazione dei rischi residui.....	44
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	44
6.1	Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	45
6.2	Durata e cessazione dalla carica.....	46
6.3	Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	47
6.4	Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e le Società Controllate	50
6.5	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	50
6.5.1	Obblighi di segnalazione	50
6.5.2	Whistleblowing.....	52
6.5.3	Obblighi di informazione.....	55
6.6	Reporting agli organi sociali	57
6.7	Verifiche sull'adeguatezza del modello.....	57
6.8	Conservazione delle informazioni	58
7	DIFFUSIONE DEL MODELLO: INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	58
8	SISTEMA DISCIPLINARE	59
8.1	Premessa.....	59
8.2	Funzione del Sistema Disciplinare.....	61
8.3	Struttura, Elaborazione e Adozione del Sistema Disciplinare	61
8.4	I Soggetti destinatari del Sistema Disciplinare.....	61
8.4.1	Gli amministratori.....	61
8.4.2	Gli altri soggetti in posizione "apicale"	62
8.4.3	I dipendenti	62
8.4.4	I membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.....	62
8.4.5	Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.....	62
8.5	Le Condotte Rilevanti	63

8.5.1	Le possibili violazioni.....	63
8.6	Sanzioni previste e categorie di destinatari.....	65
8.6.1	Procedimento disciplinare.....	66
8.7	Misure nei confronti dei Dipendenti.....	67
8.8	Misure nei confronti dei dirigenti.....	70
8.9	Misure nei confronti degli Amministratori.....	71
8.10	Misure nei confronti dei Sindaci.....	73
8.11	Misure nei confronti dei membri dell'OdV.....	74
8.12	Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti, dei Partner e Terzi Destinatari in Genere	74

1 DEFINIZIONI

- **BOTTERO** o **Società**: indica BOTTERO S.p.A.;
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da BOTTERO;
- **“C.d.A.”** o Consiglio di Amministrazione: indica il Consiglio di Amministrazione di BOTTERO;
- **Collegio Sindacale**: indica il Collegio Sindacale di BOTTERO;
- **“Codice di Condotta o Codice Etico”**: codice etico adottato da BOTTERO;
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di BOTTERO; sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- **Collaboratore/i**: indica i consulenti, collaboratori esterni, partner commerciali/finanziari, agenti, procuratori e, in genere, i terzi che operano per conto o comunque nell’interesse di BOTTERO sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- **“D.lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- **“Destinatari”**: i Dipendenti, Consulenti, Partner, Società di Service, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma di BOTTERO;
- **Soggetti Apicali**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- **Soggetti Sottoposti**: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali e dunque, in sostanza, tutti i soggetti che intrattengano un rapporto di lavoro subordinato con la Società;
- **“Dipendente”** o **“Dipendenti”**: tutti i dipendenti di BOTTERO; (compresi eventuali dirigenti);
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti;
- **“Modelli”** o **“Modello”**: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal d.lgs. 231/2001 ovvero il presente modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto al fine di prevenire i reati ex artt. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo vigente presso la Società (Codice etico, Disposizioni operative, ordini di servizio, organigrammi, procure, deleghe manuali operativi, mappatura dei rischi di reato);

- **“Organi Sociali”**: i membri del Consiglio di Amministrazione di BOTTERO;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“P.A.”** o **“PA”**: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner”**: controparti contrattuali di BOTTERO, quali ad es. fornitori, agenti, partner commerciali, rivenditori occasionali e stabili, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società avvenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d'Impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;
- **“Processi Sensibili”** o **“processi sensibili”**: attività di BOTTERO nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **“Operazione Sensibile”**: operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest'ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni del soggetto giuridico controllante, conferimenti, restituzioni ai soci, ecc.);
- **“Reato”** o **“Reati”**: il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- **“Regole e Principi Generali”**: le regole e i principi generali di cui al presente Modello;
- **“Società di Service”**: Società terze che svolgono attività di servizio in favore di BOTTERO.
- **TUF**: indica il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.

2 NOTA INTRODUTTIVA AL MODELLO EX D.LGS. 231/01 versione 2024

In dipendenza di modifiche nell'organizzazione e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, la Società, su impulso del proprio Organismo di vigilanza e controllo, nel 2021 ha provveduto ad una analisi documentale del modello ex D.lgs. 231/01.

All'esito è emerso che la struttura e i contenuti del modello avrebbero dovuto essere aggiornati per apportare i necessari aggiornamenti sia di carattere organizzativo che giurisprudenziale e normativo.

La società ha quindi deciso di procedere all'aggiornamento del modello in due fasi distinte e sequenziali:

1. In una prima fase, realizzata nel 2022, il modello è stato oggetto di un aggiornamento in relazione alle novellate fattispecie di reato presupposto, utilizzando, per tali fattispecie, una metodologia che ha recepito la più recente giurisprudenza in materia. Sono coesistite, di conseguenza, metodologie differenti di Risk Assessment e Gap Analysis per fattispecie di reato diverse.
2. In una seconda fase, conclusasi nel marzo 2024, si è provveduto a una nuova mappatura dei processi sensibili e alla relativa analisi dei rischi di tutti i reati presupposto ex D.lgs. 231/01, dando poi origine ad una revisione totale del modello ex D.Lgs. 231/01 che risulta aggiornato alla più recente struttura organizzativa e normativa.

3 FINALITA' E PRINCIPI DI LEGGE

3.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *'Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300'* (di seguito, per brevità, il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il Decreto, è stato introdotto nell'ordinamento italiano, a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, gli “**Enti**”), un regime di responsabilità amministrativa degli Enti (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) per alcuni reati commessi nell'interesse od a vantaggio degli stessi, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli Enti per alcuni reati commessi nel loro interesse:

- a) dai c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire 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 ed il controllo dello stesso;
- b) dai c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'Ente).

Si tratta di un ampliamento della responsabilità che coinvolge nella punizione di alcuni illeciti penali, oltre alla persona fisica che ha materialmente commesso il fatto, gli Enti che hanno tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito o nel cui interesse l'illecito è stato commesso. Il “vantaggio” o “interesse” rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità, potendo l'Ente essere responsabile per il solo fatto che l'illecito viene commesso nel suo interesse, a prescindere dal conseguimento o meno di un concreto vantaggio.

La responsabilità amministrativa degli Enti si applica alle categorie di reati espressamente contemplate nel Decreto e può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. E', inoltre, sanzionata la commissione nelle forme del tentativo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

Nel caso in cui il legale rappresentante dell'ente sia indagato o imputato del reato presupposto, il medesimo non potrà provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente in forza del generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 del D.Lgs.231/2001.

In tali casi, la nomina del difensore dell'ente dovrà essere effettuata da parte di un soggetto all'uopo delegato, al fine di munire l'ente di un difensore idoneo a tutelarne i relativi interessi.

In considerazione del fatto che, laddove il rappresentante legale indagato o imputato del reato presupposto abbia provveduto alla nomina del difensore di fiducia dell'ente tale nomina è da ritenersi priva di qualsiasi efficacia ed eventuali istanze vanno qualificate come inammissibili, Bottero ha posto in essere regole specifiche per la normazione specifica delle tematiche sottese al caso in esame.

3.1.1 I reati presupposto

La responsabilità dell'Ente sorge soltanto in relazione alla commissione di alcuni specifici reati previsti dal Decreto, nonché da diversi provvedimenti legislativi successivi che hanno, di volta in volta, ampliato l'elenco contenuto nel Decreto. La tendenza del Legislatore sembra esser quella di estendere costantemente l'applicazione del Decreto a nuove figure di reato.

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto (di seguito, per brevità, i **"Reati"**) sono specificamente dettagliate nell'**Allegato 1**.

Si tratta attualmente delle seguenti fattispecie:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Articolo 24 del D.lgs. 231/01) modificato dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137;
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati Articolo 24-bis D.lgs. 231/01 - modificato da: D.Lgs. 7/2016;
- c) Delitti di criminalità organizzata (Articolo 24-ter D.lgs. 231/01) aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 62/2014 che ha modificato l'art. 416 - ter del c.p. "scambio elettorale politico mafioso", dalla L. 236/2016 e dalla Legge 13.11.2023, n. 159;
- d) Peculato, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Articolo 25 D.lgs. 231/01, aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 190/2012 che ha modificato la rubrica ed il comma 3 dell'art. 25 del D.Lgs. 231/01 cd "concussione per induzione", dalla Legge 09.01.2019 n. 3 introduce il reato "traffico di influenze illecite" ex Art 346-bis c.p. e del D.lgs. n. 75/2020 di attuazione della c.d. Direttiva PIF);
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Articolo 25-bis D.lgs. 231/01) modificato dalla Legge 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016 del 21/06/2016 che ha modificato gli artt. 453 c.p. e 461 c.p.;

- f) Delitti contro l'industria e il commercio (Articolo 25-bis1 D.lgs. 231/01), modificato dalla Legge 27 dicembre 2023, n. 206;
- g) Reati societari e Corruzione tra privati (Articolo 25-ter D.lgs. 231/01) aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 190/2012 che ha introdotto la lettera s-bis al comma 1 dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01 "corruzione tra privati", dall'entrata in vigore della L. 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", dal D.Lgs. 38/2017 del 15/03/2017 che ha modificato i reati in materia di corruzione tra privati (abrogazione del concetto di *nocumento*) e indirettamente dalla Legge 09.01.2019 n. 3 che ha ulteriormente modificato i reati di Corruzione tra Privati abrogando la procedibilità per querela, prevedendo la procedibilità d'ufficio; ulteriore modifica è stata apportata dal D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 che ha inserito la lettera **s-ter**, per il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121;
- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Articolo 25-quater D.lgs. 231/01);
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Articolo 25-quater1 D.lgs. 231/01);
- j) Delitti contro la personalità individuale (Articolo 25-quinquies D.lgs. 231/01) aggiornati dalla Legge 38/2006 e a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 39/2014 "Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile" dalla L. 199/2016 che ha modificato l'art. 603-bis c.p.;
- k) Abusi di mercato (Articolo 25-sexies D.lgs. 231/01);
- l) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Articolo 25-septies D.lgs. 231/01);
- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Articolo 25-octies D.lgs. 231/01) aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 186/2014 "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio", modificato dal D.Lgs. 90 del 25 maggio 2017;
- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1) modificato dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137;
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Articolo 25-novies) modificato dalla Legge 14 luglio 2023, n. 93;

- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Articolo 25-decies D.lgs. 231/01);
- q) Reati ambientali (Articolo 25-undecies D.lgs. 231/01) aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 68/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente, dal D.Lgs. 21/2018 che ha abrogato l'art. 260 del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 trovando pedissequa trasposizione nell'art. 452-quaterdecies c.p. e dalla Legge n. 12 del 11/02/2019 (conversione in legge del Decreto Legge 14.12.2018 n. 135) che abroga dal 1° gennaio 2019 il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e, conseguentemente l'art. 260-bis d.lgs. 152/2006, che conteneva diversi aspetti di dettaglio della disciplina SISTRI) e ulteriormente modificato dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137;
- r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Articolo 25-duodecies D.lgs. 231/01) introdotto dal D.lgs. 109 del 16/07/2012 e modificato dalla Legge n. 161 del 17.10.2017), dalla legge 5 maggio 2023, n. 50 e dal D. Lgs. 18.10.2023, n. 152;
- s) Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies) introdotto da Legge n. 167 del 20.11.2017, modificato dal D.Lgs. 21/2018 del 01.03.2018 - "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale", che ha apportato modifiche al codice penale e all'art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia).
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies) introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39;
- u) Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies) introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 Conversione in legge del Decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale", modificato dal Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2017/1371 RELATIVA ALLA LOTTA CONTRO LA FRODE CHE LEDE GLI INTERESSI FINANZIARI DELL'UNIONE MEDIANTE IL DIRITTO PENALE" (cd. Direttiva PIF) e modificato ulteriormente dal Decreto Legislativo 4 ottobre 2022, n. 156;
- v) Contrabbando Articolo 25-sexiesdecies introdotto dal Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2017/1371 RELATIVA ALLA LOTTA CONTRO LA FRODE CHE LEDE GLI INTERESSI FINANZIARI DELL'UNIONE MEDIANTE IL DIRITTO PENALE" (cd. Direttiva PIF);
- w) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", modificato dalla Legge 22.1.2024;

- x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies) introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 avente ad oggetto “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale“;
- y) Reati transazionali¹

Quanto alle sedi cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente dei seguenti siti:

1. Via Genova 82 - 12100 - Cuneo - Italia;
2. Via Mario Carraro, 19 - 36075 - Montecchio M. (VI) - Italia;

3.1.2 I criteri d'imputazione

Perché dalla condotta criminosa di un soggetto in posizione apicale o di un sottoposto possa scaturire anche la responsabilità amministrativa a carico dell'Ente cui i soggetti fanno capo, è necessario che il Reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo. Ne deriva che l'Ente non risponde per i Reati commessi da persone fisiche nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

3.1.3 Le sanzioni

Il Decreto stabilisce un articolato sistema di sanzioni amministrative nel caso in cui l'Ente sia responsabile per un Reato commesso da un suo rappresentante. Tale sistema prevede quattro specie di sanzioni, applicabili in caso di condanna definitiva:

- (i) sanzioni pecuniarie;
- (ii) sanzioni interdittive;
- (iii) confisca;
- (iv) pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva. La determinazione della misura della sanzione, a norma dell'art. 10 del Decreto, si basa su un complesso sistema di quote. L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Per ogni specie di Reato, il Decreto prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a un determinato numero di quote.

La sanzione da irrogarsi in concreto viene stabilita dal giudice, sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 11 del Decreto, ovvero in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività svolta dall'Ente per delimitare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori Reati, alle

¹ Tale tipologia è stata introdotta dalla Legge n. 146 del 16 marzo 2006.

condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive consistono nelle seguenti misure:

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

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni. L'applicazione di esse è prevista solo per alcuni Reati. Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti: (a) che l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il Reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del Reato sia stata agevolata da carenze del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente; ovvero, in alternativa, (b) che vi sia stata reiterazione del Reato.

Nella scelta della sanzione interdittiva applicabile, il giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie. In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Fra le varie misure interdittive, quella della sospensione dall'esercizio dell'attività non può esser comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata. E' anche possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui uno stesso Ente venga condannato per almeno tre volte nei sette anni successivi all'interdizione temporanea dall'attività, e se ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del Reato, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

3.1.4 Le misure cautelari

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre alcune delle misure interdittive descritte *supra* in via cautelare. Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'Ente e di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari non possono avere durata superiore ad un anno. Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

3.1.5 I modelli di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esonero dalla responsabilità

L'art. 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, *modelli di organizzazione, gestione e controllo* idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato ad un organo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il cosiddetto *organismo di vigilanza*, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il Reato hanno agito fraudolentemente;
- non vi è stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'organismo di vigilanza.

Il Decreto prevede, inoltre, che i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenire i Reati.

In conformità a tale disposizione, Bottero, nella predisposizione del presente Modello, come *infra* definito, si è ispirata alle linee guida elaborate da Confindustria. Occorre, tuttavia, ricordare che le indicazioni ivi contenute rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può rifarsi ai fini dell'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Si tratta di suggerimenti cui ogni società è libera di ispirarsi nell'elaborazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

3.1.6 Le linee guida Confindustria

Le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”, approvate da Confindustria in una prima versione in data 7 marzo 2002 (di seguito, per brevità, le “**Linee Guida**”) ², e successivamente aggiornate, possono essere quindi schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

2 L'aggiornamento vigente al giugno 2021 delle Linee Guida di riferimento per l'aggiornamento del presente Modello è stato ritenuto dal Ministero "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001"

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei Reati, attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo delineato da Confindustria con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal decreto 231 sono:
- b. 1.) con riferimento ai reati dolosi:
- codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione
- b. 2.) con riferimento ai reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, fermi restando i sistemi di controllo indicati per i reati dolosi, sono:
- Formazione ed addestramento;
 - Comunicazione e coinvolgimento;
 - Gestione operativa;
 - Sistema di monitoraggio.
- C. obblighi di informazione da parte dell'organismo di vigilanza e verso l'organismo di vigilanza.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio per il quale a nessun soggetto può essere contestualmente delegato il potere di spesa e quello di controllo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, tra i quali in modo particolare: autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Le Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, i quali sono stati determinati dalla necessità di adeguare le Linee Guida alle successive modifiche legislative che hanno esteso l'applicabilità del decreto 231 ad ulteriori reati presupposto.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità di un modello di organizzazione, gestione e controllo, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società a che ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

4 MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti alle regole del Codice Etico adottato dalla Società, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.lgs. 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l’esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.

5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BOTTERO S.p.A.

5.1 Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Bottero

Bottero S.p.A. (di seguito, per brevità, “**Bottero**” o la “**Società**”) ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto (di seguito, per brevità, il “**Modello di Organizzazione e di Gestione**” o il “**Modello**”), affinché tutti i Destinatari del Modello, come *infra* definiti, osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, un comportamento tale da prevenire il rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto.

Bottero ritiene che l’adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione di un codice etico (di seguito, per brevità, il “**Codice Etico**”), che forma parte integrante sostanziale del Modello, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i Destinatari del Modello. Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira Bottero nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Per “**Destinatari del Modello**” o “**Destinatari**”, si intendono i Dipendenti, i membri degli organi sociali, i membri della società di revisione di Bottero ed i Collaboratori Esterni. Per “**Dipendenti**”, si intendono i dipendenti di Bottero (ivi inclusi i dirigenti). Per “**Collaboratori Esterni**”, si intendono gli agenti, i procacciatori, i distributori, i consulenti, gli appaltatori, i fornitori, gli intermediari, i collaboratori a qualunque titolo, nonché le società controllate da Bottero ai sensi dell’art. 2359 cod. civ. aventi sede nel territorio nazionale (queste ultime, di seguito, per brevità, le “**Società Controllate**”).

Ai fini della costruzione e predisposizione del presente Modello, Bottero ha proceduto all’analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione viene approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Bottero, in ossequio all’art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto.

Contestualmente all’approvazione ed adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione, il Consiglio di Amministrazione costituisce l’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del

Modello di Organizzazione e di Gestione (di seguito, per brevità, l’**“Organismo di Vigilanza”**), in conformità a quanto previsto dal Decreto.

5.2 La Società ed il suo assetto

Nel 1957, il Sig. Pasquale Bottero fonda la Bottero Costruzioni Meccaniche, per la costruzione di macchine per il taglio e la manipolazione delle lastre di vetro. Nel 1962, posa la prima pietra dell’attuale sede, che si sviluppa sui 45.000 mq. coperti. Nel 1966, entra nel *business* del vetro cavo progettando e costruendo macchine formatrici per la produzione di bottiglie e contenitori di vetro.

Negli anni, Bottero è cresciuta consolidando la sua presenza nel mondo, diversificando le tecnologie in altri settori. Nel solo settore della tecnologia del vetro, Bottero può contare su più di 25.000 macchinari installati nei cinque continenti ed in oltre 90 nazioni.

Bottero conta 550 dipendenti, 95 agenti distributori e 115 tecnici installatori.

5.2.1 L’oggetto sociale

Ponendo in riferimento le attività svolte dalla società, si propongono in lettura le informazioni della “Visura ordinaria” in ultima revisione, in cui alla attività esercitata indica: fabbricazione di altro materiale meccanico e di altre macchine di impiego generale n.c.a., e l’oggetto sociale viene attribuito all’ esercizio dell’industria meccanica ed elettronica, la progettazione e realizzazione, fabbricazione e distribuzione di impianti e macchinari industriali ed agricoli, nonché l’esercizio di attività analoghe, affini o connesse; la prestazione di servizi e consulenze varie, e potrà inoltre produrre o cedere energia elettrica derivante dall’impiego di impianti fotovoltaici.

5.2.2 L’organizzazione

L’organizzazione di Bottero è sviluppata attorno ai settori della tecnologia e lavorazione del vetro, che costituiscono la struttura delle *Business Unit* relative alle linee prodotto oggi commercializzate: Vetro Cavo, Vetro Piano (Standard ed Impianti). L’organizzazione risponde ad una architettura di funzioni articolata e trasversale, con approccio diretto al vertice aziendale da parte delle *Business Unit* e delle funzioni operative in staff che operano presso la sede principale di Cuneo (ove si svolgono attività amministrative e logistiche) e presso gli stabilimenti produttivi a Cuneo e a Montecchio.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell’ambito del processo decisionale aziendale, Bottero ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l’intera propria struttura organizzativa (Organigramma Bottero S.p.A.) in cui sono rappresentate le aree in cui si suddivide l’attività aziendale, e le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali, che in relazione

alle variazioni organizzative messe in atto dalla Direzione di Bottero, viene sistematicamente aggiornato dal Responsabile risorse umane che assicura la verifica della struttura organizzativa.

Alcune funzioni riportano funzionalmente all'Amministratore Delegato, talvolta gerarchicamente alle loro corrispondenti funzioni a Business Unit.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo e la massima efficienza possibile.

L'ufficio legale interno, in collaborazione con gli studi Legali esterni, verifica costantemente deleghe e procure così da assicurarne costanti coerenza e attualità.

Il Responsabile risorse umane elabora e aggiorna, le Job Descriptions, recanti funzione di appartenenza, dipendenza gerarchica, ruolo, responsabilità.

5.2.3 La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa, differente per ogni stabilimento (Cuneo-CN e Montecchio Maggiore - VI), conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre - e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori e per i terzi.

A tal fine si è dotata, per lo stabilimento CUNEO di un Sistema di Gestione Aziendale conforme agli standard ISO 45001.

La struttura organizzativa prevede: Per tutti gli Stabilimenti un unico Datore di Lavoro, che ha conferito a sua volta, con procura notarile, a diversi soggetti, uno per ogni struttura operativa, la delega di funzioni ex art. 16 del D. Lgs. 81/08 che a loro volta hanno conferito, previa intesa con il datore di lavoro, sub deleghe ex art. 16 comma 3-bis.

Dagli organigrammi emerge la presenza di dirigenti **ex art. 18 del D. Lgs. 81/08**, limitatamente agli stabilimenti di Cuneo e Montecchio Maggiore, e con la presenza di preposti. Operano poi per ogni stabilimento il responsabili del Servizio di Prevenzione (di seguito, 'RSPP' e 'ASPP'), gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS'), gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API'), il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche 'RLS'), il medico competente per ogni stabilimento, i lavoratori, i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera; b) i fabbricanti ed i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti indicati sono formalizzati in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito.

La Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti di RSPP, ASPP, RLSA, APS, API, medico competente.

5.2.4 La Struttura Organizzativa in materia Ambientale

In materia ambientale, la Società si è dotata di strutture organizzative conformi a quelle previste dalla normativa vigente, con l'obiettivo di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi ambientali.

La struttura organizzativa prevede che, per tutti gli stabilimenti (Cuneo e Montecchio) il Direttore di stabilimento, delegato ex Art 16 del D. Lgs. 81/08 sia anche il Responsabile della tutela dell'ambiente. I delegati ex art. 16 di stabilimento vigilano e garantiscono, a livello operativo, sulla corretta applicazione della normativa e delle procedure ambientali, in più sono stati conferiti incarichi specifici per la compilazione e sottoscrizione in nome e per conto del delegante, dei formulari di identificazione, gli allegati VII e i documenti di trasporto ADR, per i rifiuti prodotti dallo stabilimento.

Da un punto di vista ambientale poi, gli stabilimenti sono in possesso delle certificazioni e sono soggetti alle Autorizzazioni indicati al successivo punto **5.3**.

I compiti e le responsabilità dei soggetti indicati sono formalizzati in coerenza con le previsioni contrattuali (consulenti, operatori esterni, Società di Service).

La Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti e dei lavoratori, quelli relativi alle attività ambientali di rispettiva competenza.

5.3 Funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il presente Modello perfeziona ed integra il complesso di norme di condotta, principi, *policies* e procedure di Bottero, nonché tutti gli strumenti organizzativi ed i controlli interni esistenti, con prescrizioni che rispondono alle finalità del Decreto allo scopo specifico di ridurre il rischio di commissione dei Reati ivi

contemplati.

Lo scopo del Modello di Organizzazione e di Gestione di Bottero è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto del sistema di controllo già operante in azienda ove giudicato idoneo a soddisfare le finalità di prevenzione dei rischi di commissione dei Reati. Sono stati pertanto anche valutati i sistemi di gestione specifici in materia qualità, igiene e sicurezza sul lavoro e ambientale, differenziati per stabilimento e, nello specifico:

1. Per lo stabilimento di Cuneo:

- il sistema di certificazioni delle Norme: ISO 9001:2015 Sistema di Gestione per la Qualità, dalla Norma ISO 14001:2015 Sistema di Gestione Ambientale, e dalla Norma ISO 45001:2018 Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute sul luogo di lavoro ed è gestito dall'Ente Qualità Centrale;

2. Per lo stabilimento di Montecchio:

- Linee Guida UNI-INAIL

Da un punto di vista ambientale poi, gli stabilimenti sono soggetti ad Autorizzazioni Ambientali differenziate per stabilimento e, nello specifico:

1. Per lo Stabilimento di Cuneo, AUA – SUAP di Cuneo nel 2015 Prot 70260, relativamente a:

- 1.1. Emissioni in atmosfera;
- 1.2. Scarichi idrici;

2. Per lo Stabilimento di Montecchio, AUA N. 06/2021 DEL 22/06/2021 il cui provvedimento provinciale n.reg. 157/2021 del 18/06/2021 e relativi allegati, acquisiti con comunicazione SUPRO n. 213058 del 21/06/2021, relativamente a:

- 2.1. Emissioni in atmosfera;

Il sistema informativo Bottero è regolamentato attraverso l'Ente ICT (*Information Communication Technology*).

Il Modello di Organizzazione e di Gestione si prefigge di:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello che la commissione (ed anche la tentata commissione) di un Reato - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse di Bottero - rappresenta una violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico di Bottero e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo

- nei confronti dell'autore del Reato, ma anche nei confronti di Bottero;
- individuare le aree a rischio di commissione di Reati attraverso un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, della prassi, dei livelli autorizzativi;
 - ribadire che tali condotte sono fortemente condannate da Bottero in quanto contrarie, oltre che a disposizioni normative, anche alle norme e regole di condotta cui Bottero si ispira e cui si attiene nella conduzione della propria attività aziendale;
 - prevenire il rischio di commissione di Reati, attraverso l'adozione di principi procedurali atti a garantire il rispetto dei principi di controllo come definiti *infra*;
 - consentire una verifica costante del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
 - consentire il monitoraggio dei settori di attività a rischio Reato e l'intervento tempestivo per prevenire la commissione dei Reati;
 - illustrare la composizione, i compiti ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, con l'attribuzione allo stesso dei compiti previsti dal Decreto ed il conferimento di poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
 - predisporre flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo;
 - promuovere l'attività di sensibilizzazione, formazione e diffusione tra tutti i Destinatari del Modello, delle regole comportamentali e dei processi e procedure interne atti a governare, prevenire la commissione dei Reati e controllare le attività a rischio, anche attraverso un adeguato sistema di comunicazione, diffusione e formazione;
 - adottare un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare le violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione.

5.4 Principi di controllo del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il Modello si basa sui seguenti principi di controllo, applicabili con particolare riferimento alle Attività Sensibili (come definite al paragrafo 2.8.1):

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ciascuna operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: l'osservanza di tale principio è garantito

dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno di Bottero, in base al quale persone e funzioni diverse hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati; i poteri e le responsabilità sono definiti e diffusi all'interno di Bottero; i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative;

- i controlli devono essere documentati: il sistema di controllo è supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli ed alla supervisione.

5.5 Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il Modello di Organizzazione e di Gestione ed il Codice Etico di Bottero devono intendersi quale espressione di un unico corpo di regole adottate da Bottero al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui Bottero crede ed ai quali si ispira nello svolgimento della propria attività.

Il Modello è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme di *policies* e procedure formalizzate e già applicate all'interno di Bottero e dal sistema delle deleghe e poteri.

Le procedure, nella loro ultima revisione, sono disponibili all'interno del portale intranet della società BOTTERO nonché presso i singoli reparti ove è custodito un apposito elenco in formato cartaceo periodicamente aggiornato.

Ai fini del presente Modello, si richiamano in ogni caso espressamente ed integralmente tutti gli strumenti di disciplina e controllo già operanti in Bottero che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Il Modello è composto da:

- la presente "Parte Generale" che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- la "Parte Speciale", divisa in sezioni, che si riferisce alle specifiche tipologie di Reato analizzate in occasione delle attività di *risk analysis* ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della prevenzione dei Reati previsti dal Decreto:

1. PARTE SPECIALE A : Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione;
2. PARTE SPECIALE B: Reati societari e corruzione tra privati;
3. PARTE SPECIALE C: Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

4. PARTE SPECIALE D e PARTE SPECIALE D-BIS: Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità illecite, nonché autoriciclaggio e Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
 5. PARTE SPECIALE E: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
 6. PARTE SPECIALE F: Reati Ambientali;
 7. PARTE SPECIALE G: Reati in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore reati in materia di turbativa della concorrenza;
 8. PARTE SPECIALE H: Reati di contrabbando;
 9. PARTE SPECIALE I: Reati tributari;
 10. PARTE SPECIALE L: Delitti di criminalità organizzata
 11. PARTE SPECIALE M: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
 12. PARTE SPECIALE N: Reati di falsità in monete e strumenti o segni di riconoscimento
 13. PARTE SPECIALE O: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
 14. PARTE SPECIALE P: Reati transnazionali
- l'elenco dei Reati (Allegato 1);
 - il Codice Etico (Allegato 2).

La Parte Generale, la Parte Speciale e gli Allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

5.6 Modifiche ed aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il Modello viene adottato dal Consiglio di Amministrazione di Bottero, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni dello stesso che si rendessero opportune o necessarie, in relazione a nuove disposizioni di legge od a seguito di mutamenti della struttura organizzativa e/o della realtà aziendale.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, sentite le competenti funzioni aziendali.

La società, dalla entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231/2001 dal titolo: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", il 4 luglio 2001, ha intrapreso un percorso di adeguamento col fine di introdurre il

Modello di Organizzazione e Controllo, e disponendo nel tempo degli schemi organizzativi applicabili e certificati, e gestendo un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del Modello è stata anticipata da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ispirate oltre che alle norme in esso contenute anche alle Linee Guida.

Nell'occasione si era condotta anche un'analisi dei rischi con riferimento alla commissione di taluni reati presupposto ritenuti, in sede di prima stesura del Modello, solo astrattamente ipotizzabili.

La prima stesura del modello veniva approvata con delibera del consiglio di amministrazione in data 24/09/2010; in dipendenza di modifiche nell'organizzazione e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, la Società, su impulso del proprio Organismo di vigilanza e controllo, in data 21/05/2016 e 21/09/2018 aveva provveduto ad un primo e ad un secondo aggiornamento del Modello approvato dal consiglio di amministrazione.

In dipendenza di modifiche nell'organizzazione e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, la Società, su impulso del proprio Organismo di vigilanza e controllo, nel 2021 ha provveduto ad una analisi documentale del modello ex D.lgs. 231/01.

All'esito è emerso che la struttura e i contenuti del modello avrebbero dovuto essere aggiornati per apportare i necessari aggiornamenti sia di carattere organizzativo che giurisprudenziale e normativo.

La società ha quindi deciso di procedere ad una nuova mappatura dei processi sensibili e alla relativa analisi dei rischi di tutti i reati presupposto ex D.lgs. 231/01.

Le fasi e le metodologie per il terzo aggiornamento non sono state le medesime che hanno caratterizzato la predisposizione e il primo aggiornamento del Modello, ma mirate alla mappatura dei processi compiendo una "valutazione" dei fattori di rischio in associazione con attività/processi/funzioni aziendali e in relazione al sistema dei controlli in essere, i quali possono essere ricondotti ai 5 presidi previsti anche dalla Linee guida di CONFINDUSTRIA:

1. L'esistenza di *procedure* atte a regolamentare le attività sensibili;
2. la corretta attribuzione di *poteri* per svolgere le attività sensibili;
3. la *segregazione* (separatezza) dei controlli dalla gestione operativa;
4. la *tracciabilità*, intesa come la possibilità di verificare in qualsiasi momento la tipologia degli interventi e delle soluzioni adottate nel fronteggiamento dei rischi;
5. il *monitoraggio*, ovvero l'esistenza di attività di audit (controllo) da parte dell'organismo di Vigilanza e controllo e di altro ente.

Oltre a svolgere una nuova mappatura dei reati già contemplati nel modello in essere, con l'aggiornamento del 2022 si sono svolte le analisi relative alle nuove fattispecie di reato da cui discende la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, introdotte dalle leggi:

- **D.Lgs. 21/2018 del 01.03.2018** - "*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale*", che ha apportato modifiche al codice penale e, di conseguenza, al Decreto. Nello specifico, ha modificato l'art. 25-undecies (Reati ambientali) - abrogando l'art. 260 del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 trovando pedissequa trasposizione nell'art. 452-*quaterdecies* c.p. - ed all'art. 25-*terdecies* (*Razzismo e xenofobia*).
- **Legge 09.01.2019 n. 3** ("*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*"). L'art. 1, comma 9 della legge introduce all'art. 25 del d.lgs. 231/01, il nuovo reato presupposto relativo al "traffico di influenze illecite" ex Art 346-bis c.p.; prevede altresì un inasprimento delle pene, pur affiancato da una nuova previsione diretta a sollecitare la "collaborazione processuale" dell'ente, attraverso l'introduzione di una specifica attenuazione della durata delle sanzioni interdittive.
- **Legge 11 febbraio 2019, n. 12 (Conversione in del Decreto Legge 14.12.2018 n. 135)** ("*Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione*"). L'art. 6 «Disposizioni in merito alla tracciabilità dei dati ambientali inerenti rifiuti» abroga dal 1° gennaio 2019 il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e, conseguentemente l'art. 260-bis d.lgs. 152/2006, che conteneva diversi aspetti di dettaglio della disciplina SISTRI (alcuni dei quali rilevanti a fini 231).
- **Legge 3 maggio 2019, n. 39** Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014. (19G00046) (GU Serie Generale n.113 del 16-05-2019) con Entrata in vigore del provvedimento: 17/05/2019,
 Art. 5 "Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati",
 1. Dopo l'articolo 25-terdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è inserito il seguente:

«Art. 25-*quaterdecies* (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati). –
 1. In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
 - b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.
2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno».

- **Legge 21 maggio 2019, n 43** pubblicata sulla G.U. la LEGGE 21 maggio 2019, n. 43 “Modifica all'articolo 416-ter del codice penale in materia di voto di scambio politico-mafioso” che ha modificato l'art. 416 ter cp, già inserito nell'art. 24 ter del D.lgs 231/01.

TESTO VIGENTE

Articolo 416 ter cp “Scambio elettorale politico-mafioso”

Chiunque accetta la promessa di procurare voti mediante le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 416 bis in cambio dell'erogazione o della promessa di erogazione di denaro o di altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

La stessa pena si applica a chi promette di procurare voti con le modalità di cui al primo comma.

TESTO NUOVO

Articolo 416 ter cp “Scambio elettorale politico-mafioso”

Chiunque accetta, direttamente o a mezzo di intermediari, la promessa di procurare voti da parte di soggetti appartenenti alle associazioni di cui all'articolo 416-bis o mediante le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 416-bis in cambio dell'erogazione o della promessa di erogazione di denaro o di qualunque altra utilità o in cambio della disponibilità a soddisfare gli interessi o le esigenze dell'associazione mafiosa è punito con la pena stabilita nel primo comma dell'articolo 416-bis.

La stessa pena si applica a chi promette, direttamente o a mezzo di intermediari, di procurare voti nei casi di cui al primo comma.

Se colui che ha accettato la promessa di voti, a seguito dell'accordo di cui al primo comma, è risultato eletto nella relativa consultazione elettorale, si applica la pena prevista dal primo comma dell'articolo 416-bis aumentata della metà.

In caso di condanna per i reati di cui al presente articolo, consegue sempre l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

- **Legge 19 luglio 2019, n. 69** - Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.

Aggiornamenti degli artt. Articolo 609-bis codice penale, Articolo 609-quater codice penale, Articolo 609-octies codice riportati direttamente o indirettamente agli Articoli 24-ter (Delitti di criminalità organizzata) e Articolo 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale).

- **Legge 4 ottobre 2019, n. 117** (Entrata in vigore in data 2.11.2019) che conferisce al Governo la delega per recepire e attuare le direttive europee, in materia di recepimento della Direttiva 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF") relativa alla "lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale".
- **Legge 18 novembre 2019, n. 133**-Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica". (G.U. n. 222 del 21.09.2019)

Apporta modifiche all'Articolo 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati).

- **Legge 19 dicembre 2019, n. 157** Conversione in legge del Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale" - all'art 39 prevede, dopo l'articolo 25-quaterdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è aggiunto il seguente:

"Art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari).

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

- **il Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020** "Attuazione della Direttiva UE 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'unione mediante il diritto penale" (cd. Direttiva PIF)
- I nuovi reati inseriti nel catalogo 231 sono i seguenti:
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - Frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 l. 898/1986);
 - Peculato (art. 314 comma 1 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
 - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
 - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
 - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
 - Compensazione indebita (art. 10-*quater* D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
 - Contrabbando (D.P.R. 43/1973).
- **Decreti Legislativi n. 116, 118, 119 e 121 del 3.9.2020** di attuazione delle direttive del "Pacchetto Economia Circolare" che apportano modifiche al D.Lgs. 152/2006 per talune fattispecie di reato rilevanti ex D. Lgs. 231/01 e prevede l'adozione del modello ex D. Lgs. 231/01 e l'adeguata istituzione dell'Organismo di Vilanza e controllo per talune tipologie di sistemi collettivi.
- **Decreto Legislativo, n. 184 del 8 novembre 2021**, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio. All'art 3 prevede che Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) dopo l'articolo 25-octies è inserito il seguente:
Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).

- **Decreto Legislativo, n. 195 del 8 novembre 2021**, “Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale.”

all’art 1 prevede Modifiche al codice penale per i reati, attualmente presenti nel catalogo dei reati presupposto del D. Lgs. 231/01 all’ Art. 25-octies “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”

- Art 648 c.p. Ricettazione
- Art 648 bis c.p. Riciclaggio
- Art 648 ter c.p. Impiego di denaro beni o altre utilità di provenienza illecita
- Articolo 648 ter.1 codice penale Autoriciclaggio

Prevedendo per l’Art 648 bis c.p. Riciclaggio e per l’Articolo 648 ter.1 c.p. Autoriciclaggio, prevedendo l’applicabilità anche per i reati colposi, avendo soppresso le parole «non colposo».

- **Legge n. 22 del 9 marzo 2022 (Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2022)**, avente ad oggetto “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale”.

Il testo riforma le disposizioni penali a tutela del patrimonio culturale – attualmente contenute prevalentemente nel Codice dei beni culturali (d.lgs. n. 42 del 2004) – e le inserisce nel codice penale con l’obiettivo di operare una profonda riforma della materia, ridefinendo l’assetto della disciplina nell’ottica di un tendenziale inasprimento del trattamento sanzionatorio.

A seguito delle modifiche approvate dal Senato, la proposta di legge si compone di 7 articoli attraverso i quali: i) colloca nel codice penale gli illeciti penali attualmente ripartiti tra codice penale e codice dei beni culturali; ii) introduce nuove fattispecie di reato; iii) innalza le pene edittali vigenti, dando attuazione ai principi costituzionali in forza dei quali il patrimonio culturale e paesaggistico necessita di una tutela ulteriore rispetto a quella offerta alla proprietà privata; iv) introduce aggravanti quando oggetto di reati comuni siano beni culturali; v) interviene sull’articolo 240-bis c.p. ampliando il catalogo dei delitti in relazione ai quali è consentita la c.d. confisca allargata; vi) modifica il decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedendo la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche quando i delitti contro il patrimonio culturale siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio; vii) modifica il comma 3 dell’art. 30 la legge n. 394 del 1991 in materia di aree protette.

Quanto alle modifiche al codice penale, è prevista l’introduzione degli articoli:

- 518-bis (Furto di beni culturali);
- 518-ter (Appropriazione indebita di beni culturali);
- 518-quater (Ricettazione di beni culturali);
- 518-quinquies (Impiego di beni culturali provenienti da delitto);
- 518-sexies (Riciclaggio di beni culturali);

- 518-septies (Autoriciclaggio di beni culturali);
- 518-octies (Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali);
- 518-novies (Violazioni in materia di alienazione di beni culturali);
- 518-decies (Importazione illecita di beni culturali);
- 518-undecies (Uscita o esportazione illecite di beni culturali);
- 518-duodecies (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici);
- 518-terdecies (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici);
- 518-quaterdecies (Contraffazione di opere d'arte);
- 518-quinquiesdecies (Casi di non punibilità);
- 518-sexiesdecies (Circostanze aggravanti);
- 518-septiesdecies (Circostanze attenuanti);
- 518-duodevicies (Confisca);
- 518-undevicies (Fatto commesso all'estero);
- 707-bis (Possesso ingiustificato di strumenti per il sondaggio del terreno o di apparecchiature per la rilevazione dei metalli).

Quanto alle modifiche al D.Lgs. 231/2001, è prevista l'introduzione due nuove famiglie di reato:

- Art. 25 septiesdecies «Delitti contro il patrimonio culturale»:
 - 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»:
 - Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);

- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Oltre alle nuove fattispecie di reato introdotte nel catalogo dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, per la realizzazione del Modello, si sono altresì tenute in debita considerazione le novità normative in materia di **Privacy a fronte dell'entrata in vigore il 25 maggio 2018 del nuovo Regolamento 679/2016 GDPR (Regolamento generale sulla protezione dei dati) in materia di trattamento dei dati personali.**

Nel 2023, al fine di dar seguito alla c.d. seconda fase, si sono svolte le analisi relative alle nuove fattispecie di reato da cui discende la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, introdotte dalle leggi:

- **DECRETO LEGISLATIVO 4 ottobre 2022, n. 156: “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale. (22G00164)”**

Tra le novelle introdotte si segnala che:

- l'Art. 1 modifica l'articolo 322-bis del codice penale inserendo dopo le parole «istigazione alla corruzione» le seguenti: «, abuso d'ufficio» e al primo comma, le parole: «e 322, terzo e quarto comma,» sono sostituite dalle seguenti: «, 322, terzo e quarto comma, e 323».
- L' Art. 3 Modifica l'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898. All'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898, dopo il comma 3, e' aggiunto il seguente: «3-bis. Nei casi di condanna o di applicazione della pena su richiesta a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale per il delitto di cui al comma 1, si osservano le disposizioni contenute negli articoli 240-bis e 322-ter del codice penale, in quanto compatibili».
- L' Art. 5 Modifica dell'articolo 25-quinquiesdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e, nello specifico:
- l'articolo 25-quinquiesdecies, comma 1-bis, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le parole da «se commessi nell'ambito» a «un importo complessivo non inferiore» sono sostituite dalle seguenti: «quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore».

- **DECRETO LEGISLATIVO 10.10.2022 n. 150, pubblicato in GU del 17.10.2022 ed entrato in vigore il 30.12.2022**

Tra le novelle introdotte si segnala che l'art. 68 ha modificato l'art. 64 del D.Lgs. 231/2001

- **DECRETO LEGGE 5.1.2023, n. 2, pubblicato in GU del 5.1.2023 ed entrato in vigore il 6.1.2023, che ha modificato gli articoli 15, 17, 45 e 53 del D.Lgs. 231/2001 e convertito, con modificazioni, nella LEGGE 3 marzo 2023, n. 17**

Tra le novelle introdotte si segnala che l'art. 5 ha modificato gli articoli 15, 17, 45 e 53 del D.Lgs. 231/2001.

1. Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 15, comma 1, dopo la lettera b), è aggiunta, in fine, la seguente:

«b-bis) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria.»;

b) all'articolo 17, dopo il comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente:

«1-bis. In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi.»;

c) all'articolo 45, comma 3, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La nomina del commissario di cui al primo periodo è sempre disposta, in luogo della misura cautelare interdittiva, quando la misura possa pregiudicare la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231.»;

d) all'articolo 53, dopo il comma 1-bis, è aggiunto, in fine, il seguente: «1-ter. Quando il sequestro abbia ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, ~~e loro parti~~, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, si applica l'articolo 104-bis, commi 1-bis.1 e 1-bis.2, del decreto legislativo delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271.».

- **D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, Gazzetta Ufficiale n. 56 del 7 marzo 2023 ed entrato in vigore il 22 marzo 2023, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere".**

L'art. 55 del decreto è intervenuto sull'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, rubricato "Reati Societari", con l'inserimento della lettera "s-ter" che prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote all'Ente: " per il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019".

- **D.Lgs. 10.3.2023 n. 24, Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023 ed entra in vigore il 30 marzo 2023, recante " Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, 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". comunemente nota come **Direttiva Whistleblowing**.** La finalità della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblowers all'interno dell'Unione europea, fornendo norme minime di tutela per uniformare le normative nazionali.

- **nella Gazzetta Ufficiale n. 59 del 10 marzo 2023 è stato pubblicato il D.L. 10 marzo n. 20 recante disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.** La norma è intervenuta su alcune fattispecie di reato presupposto previsti dall'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" del D.Lgs. 231/2001. Il decreto è entrato in vigore l'11 marzo 2023;

- **legge 5 maggio 2023, n. 50, conversione in legge del D.L. 10 marzo n. 20 recante disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.** La norma è intervenuta su alcune fattispecie di reato presupposto previsti dall'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" del D.Lgs. 231/2001. Il decreto è entrato in vigore l'11 marzo 2023.

- **Legge 14 luglio 2023, n. 93, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica"** che amplia il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente ex D.lgs. 231/2001. Interviene sull'art. 171-ter legge 633/1941 (richiamato dall'art. 25-novies D.lgs. 231/2001) introducendo al comma 1 una nuova lettera h-bis)

h-bis) abusivamente, anche con le modalità indicate al comma 1 dell'articolo 85-bis del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovisivo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l'esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita".

L'art. 25-novies D.lgs. 231/2001 "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore" prevede l'applicazione nei confronti dell'Ente di una sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote in caso di commissione dei delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, **171-ter**, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633

- **LEGGE 10 agosto 2023, n. 103. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 giugno 2023, n. 69, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano.**

Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) **all'articolo 19**, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

"2-bis. Quando la confisca abbia ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, si applica l'articolo 104-bis, commi 1-septies, 1-octies, 1-novies e 1-decies, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271";

b) **all'articolo 53**, comma 1-ter, le parole: "commi 1-bis.1 e 1-bis.2," sono sostituite dalle seguenti: "commi 1-bis.1, 1-bis.2, 1-septies, 1-octies, 1-novies e 1-decies,".

- **legge 9 ottobre 2023, n. 137 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di**

contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione. prevedendo l'introduzione nel catalogo dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 dei seguenti reati:

- nell'art. 24 del D.Lgs. 231/2001:
 - TURBATA LIBERTA' DEGLI INCANTI (art. 353 c.p.);
 - TURBATA LIBERTA' DEL PROCEDIMENTO DI SCELTA DEL CONTRAENTE (art. 353-bis c.p.);
- nell'art. 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001 :
 - TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (art. 512-bis c.p.)

e la modifica dei reati di Inquinamento ambientale (articolo 452-bis codice penale) e Disastro ambientale (articolo 452-quater codice penale), che sono presupposto dell'illecito di cui **all'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001** (Reati ambientali). (Introduzione di specifiche aggravanti nei casi in cui l'inquinamento o il disastro ambientale siano prodotti all'interno di un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico ovvero in danno di specie animali o vegetali protette).

- **D.Lgs. 18.10.2023, n. 152 (decorrenza 17.11.2023): l'art. 1, comma 2, modifica l'art. 22 del D.Lgs. 25.7.1998, n. 286 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) che è reato presupposto dell'illecito di cui all'art. 25- duodecies del d.lgs. 231/2001.**
- **Legge 13.11.2023, n. 159 (decorrenza dal 15.11.2023) conversione in legge con modificazioni del D.L. 15.9.2023, n. 123: l'art. 4, comma 3 modifica l'art. 73, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309 (Produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope) che è reato presupposto dell'illecito di cui all'art. 24-ter del d.lgs. 231/2001.**
- **Legge 27 dicembre 2023, n. 206**, all'art. 52 modifica l'articolo **517** c.p. "Vendita di prodotti industriali con segni mendaci", richiamato dall'art. **25-bis1 D.Lgs. n. 231/2001**, estendendo la condotta punibile a chi "detiene per la vendita" prodotti con segni mendaci, anticipando quindi la soglia della punibilità ad una condotta prodromica a quella attualmente punita della messa in vendita o in circolazione di simili prodotti.
- **Legge 22.1.2024, n. 6 (decorrenza 8.2.2024): l'art. 2 modifica l'art. 518-duodecies c.p. (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni**

culturali o paesaggistici) che è reato presupposto dell'illecito di cui all'art. 25- septiesdecies del d.lgs. 231/2001.

5.7 Adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione nelle Società Controllate

Il Modello ed il Codice Etico sono comunicati alle Società Controllate, che provvedono ad adottare, tramite apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, redatto sulla base dell'impostazione e delle linee guida ispiratrici del presente Modello e dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle società stesse. Nell'esercizio della propria autonomia, le singole Società Controllate sono direttamente ed esclusivamente responsabili dell'adozione ed attuazione del rispettivo modello, sulla base di una propria e autonoma analisi dei rischi.

Parimenti ciascuna società controllata adotta un proprio codice etico in linea con i principi a cui si informa il Codice Etico della controllante.

Ciascuna Società Controllata comunica all'Amministratore Delegato ed all'Organismo di Vigilanza di Bottero l'avvenuta adozione del Modello e del Codice Etico.

Nell'adottare il modello di organizzazione, gestione e controllo, i Consigli di Amministrazione delle singole Società Controllate procedono contestualmente anche alla nomina del proprio organismo di vigilanza. Tali organismi di vigilanza sono esclusivi responsabili, nell'ambito delle società di appartenenza, quanto ai compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività e sul funzionamento ed osservanza del modello della società cui afferiscono.

I rappresentanti indicati da Bottero negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle *joint-ventures* promuovono i principi ed i contenuti del Modello negli ambiti di rispettiva competenza.

5.8 Realizzazione ed implementazione del Modello di Organizzazione e di Gestione

L'avvio del progetto di implementazione del Modello è stato condiviso con tutti i responsabili delle funzioni e delle direzioni di Bottero allo scopo di sensibilizzare i medesimi soggetti sull'importanza del progetto.

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti ai fini del Decreto e di adeguamento/integrazione del sistema di controllo esistente è stato condotto attraverso le seguenti fasi ed attività:

- mappatura dei processi a rischio e delle Attività Sensibili, come *infra* definite;
- individuazione dei rischi potenziali;

- ricognizione ed analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
- valutazione dei rischi residui;
- adeguamento/integrazione del sistema di controllo al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

5.8.1 La mappatura delle aree aziendali a rischio e *risk analysis*

Le aree a rischio sono state individuate analizzando il contesto aziendale, identificando le attività sensibili, vale a dire le specifiche attività a rischio commissione Reato (di seguito, per brevità, le “**Attività Sensibili**”) e le funzioni aziendali nell’ambito delle quali potrebbero essere commessi (o tentati) i Reati.

All’esito dell’analisi dei rischi condotta ai fini del D.lgs. 231/2001 si rileva che in relazione all’attività propria della Società potrebbero astrattamente risultare sensibili le fattispecie di reato presupposto del D.Lgs. 231/01³ relative a:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Articolo 24 del D.lgs. 231/01);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati Articolo 24-bis D.lgs. 231/01;
- c) Delitti di criminalità organizzata (Articolo 24-ter D.lgs. 231/01) (*trattasi non dell’evento in sé della commissione di un reato specifico, ma dell’elemento soggettivo alla base della condotta che prevede una associazione, con almeno altre due persone, nella commissione del reato*);
- d) Peculato, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (Articolo 25 D.lgs. 231/01);
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Articolo 25-bis D.lgs. 231/01);
- f) Delitti contro l’industria e il commercio (Articolo 25-bis1 D.lgs. 231/01);
- g) Reati societari e Corruzione tra privati (Articolo 25-ter D.lgs. 231/01); ad eccezione dei reati di cui alla lettera **s-ter**, delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, che non risulta applicabile;
- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (Articolo 25-quater D.lgs. 231/01);

³ Si veda anche tabella analisi dei rischi per reato.

- i) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Articolo 25-septies D.lgs. 231/01);
- j) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Articolo 25-octies D.lgs. 231/01);
- k) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Articolo 25-novies);
- l) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Articolo 25-decies D.lgs. 231/01);
- m) Reati ambientali (Articolo 25-undecies D.lgs. 231/01);
- n) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Articolo 25-duodecies D.lgs. 231/01);
- o) Reati Tributari (Articolo 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/01);
- p) Contrabbando (Articolo 25-sexiesdecies D.lgs. 231/01);
- q) Reati transazionali.

Il dettaglio dei processi sensibili nell'ambito di ciascuna delle fattispecie suindicate e della loro regolamentazione è trattato in sezioni specifiche e dedicate del presente Modello, denominate "Parti Speciali".

I rischi concernenti i Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. 231/01) e il Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/01), pur risultando solo astrattamente ipotizzabili, trovano la loro regolamentazione oltre nei principi contenuti nel codice Etico adottato dalla Società, anche in specifiche parti speciali.

Circa i Reati di Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/01), la Società non risulta quotata presso alcun mercato borsistico e, allo stesso modo, non risulta quotata né la società controllante né alcun'altra società al vertice della catena di controllo del Gruppo di cui la società fa parte.

Allo stesso modo la società non possiede partecipazioni rilevanti, e queste ricorrono quando: una persona fisica o Società o Ente partecipano, direttamente o indirettamente, in una società con azioni quotate in misura superiore al 2% del capitale sociale di questa, o quando una società con azioni quotate partecipa, direttamente o indirettamente, in altra società con azioni non quotate o in una società a responsabilità limitata, anche estere, in misura superiore al 10% del loro capitale.

Non è quindi prospettabile, almeno teoricamente, il caso che esponenti aziendali siano in possesso di informazioni privilegiate che riguardano l'operatività della società ovvero di altre società partecipate le quali, se pubblicate, potrebbero influire sensibilmente sui prezzi degli strumenti finanziari quotati emessi dalla società

A seguito dell'analisi preliminare i rischi concernenti i Delitti contro la personalità individuale (quinquies d.lgs. 231/01) e il Razzismo e la Xenofobia (Art. 25- terdecies del d.lgs. 231/01), sono state considerate astrattamente ipotizzabili, per le quali tuttavia è stato espresso un giudizio di rischio residuale dal punto di vista della concreta realizzazione delle stesse all'interno della Società; nello specifico per il reato 603-bis c.p. di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, che è reato presupposto dell'illecito di cui all'art. 25 quinquies del D.Lgs. n. 231/2001, è stata svolta un'apposita attività di valutazione del rischio, in esito alla quale, sono stati individuati i processi che presentano taluni profili di rischio rispetto alla potenziale commissione di tale reato, la cui probabilità di commissione è risultata, in ogni caso, bassa in considerazione del contesto in cui la Società opera, del business e delle specifiche attività dalla stessa condotte, nonché tenuto conto del sistema di controlli adottato dalla Società.

In ragione di ciò, rispetto a dette fattispecie di reato, non è stata effettuata la successiva analisi di dettaglio volta a determinare l'area della Società nel cui ambito i rischi-reato potrebbero configurarsi ed i relativi livelli di controllo, ma sono stati inseriti specifici principi di comportamento nel Codice Etico adottato dal Società.

Circa il reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/01) oltre all'inserimento di specifici principi di comportamento nel Codice Etico adottato dal Società e talune condizioni generali di acquisto di servizi o in caso di subappalto, è stata altresì prevista una specifica parte speciale.

Circa i Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Articolo 25-octies.1 D.lgs. 231/01 comma 1) non risultano ipotizzabili in considerazione del fatto che la Società non utilizza strumenti finanziari, pagamenti, incassi o investimenti in criptovalute, né si occupa della produzione e sviluppo di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti né, da ultimo vi sono incassi tramite strumenti di pagamento diversi dal contante, quali monete elettroniche e carte di credito (metodi c.d. tradizionali), oppure tramite valute virtuali e telefoni cellulari (wallet) oppure ancora tramite piattaforme informatiche. Circa il comma 2 relativamente al trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.), sono stati inseriti specifici principi di comportamento nel Codice Etico adottato dal Società.

Anche i reati in materia di Contrabbando (Articolo 25-sexiesdecies D.lgs. 231/01) sono stati considerati astrattamente ipotizzabili: in ogni caso è stato valutato che la struttura organizzativa e le procedure poste in essere per la gestione degli adempimenti Doganali costituiscano validi presidi finalizzati ad evitare il verificarsi di condotte astrattamente rilevanti per tali le fattispecie di reato presupposto ed è stata prevista una specifica parte speciale.

Circa i reati in materia di Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Articolo 25-quater1 d.lgs. 231/01), quelli concernenti “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)” e Reati di cui all’art. 25-septiesdecies “Delitti contro il patrimonio culturale” e all’art. 25-duodevicies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”, non risultano ipotizzabili in considerazione dell’attività svolta dalla Società.

Si ribadisce che ciascuna tipologia di reato ricompresa nel D.Lgs. 231/01 è presa in considerazione nel Codice Etico adottato dalla Società, il quale stabilisce i valori e le norme di comportamento cui ciascun soggetto che opera per conto della stessa deve attenersi. Pertanto, tali valori e norme di comportamento sono altresì finalizzati ad evitare e stigmatizzare il verificarsi di condotte astrattamente integranti le fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Per ciascuna Attività Sensibile identificata, sono stati individuati:

- i potenziali reati associabili;
- le funzioni aziendali coinvolte nella gestione delle attività identificate;
- le possibili modalità di realizzazione del Reato o di partecipazione nello stesso;
- gli strumenti di controllo in essere al fine della prevenzione e monitoraggio delle condotte illecite.

Per la mappatura delle suddette aree a rischio, si è tenuto conto della storia e delle vicende di Bottero e, in genere, delle caratteristiche dei soggetti operanti nel settore nel quale la medesima opera.

I risultati della mappatura delle Attività Sensibili sono a disposizione dell’Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell’attività istituzionale ad esso demandata dal Decreto e dal presente Modello.

5.8.2 Rilevazione del sistema di controllo interno e *risk analysis*

Sulla base della mappatura delle aree aziendali a rischio, è stata condotta l’analisi sull’adeguatezza a prevenire ed individuare comportamenti illeciti del sistema di controllo esistente. In particolare, le aree sensibili sono state valutate rispetto al sistema dei presidi/controlli esistenti per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto al Modello e fornire correzioni ed integrazioni.

L'analisi è stata effettuata per verificare, in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di procedure che regolino lo svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale; e
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle Attività Sensibili.

L'analisi è stata espressamente mirata ai fini di cui al Decreto; è stata, quindi, predisposta una descrizione del sistema dei controlli preventivi esistenti all'interno di Bottero.

5.8.3 Valutazione dei rischi residui

Per ciascuna attività aziendale, sono stati valutati i "rischi" ed assegnate le priorità di rischio a seconda dei vari elementi qualificanti il sistema di controllo interno proprio di Bottero, dall'esistenza di regole comportamentali all'esistenza di attività di controllo e monitoraggio.

In linea generale, il sistema di controllo di Bottero è risultato sufficientemente formalizzato e, in questo senso, sono state di ausilio tutte le norme di comportamento, procedure e regole interne poste a presidio dello svolgimento delle attività aziendali.

Sono stati pertanto attivati ed integrati i processi/strumenti di controllo esistenti focalizzandoli sulle tipologie di Reato in funzione del contesto organizzativo ed operativo di Bottero, sia interno che esterno. Particolare attenzione è stata posta all'esigenza di assicurare una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di eventuali situazioni di criticità, sia generali che specifiche.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto prevede come componente essenziale del Modello l'affidamento ad un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Bottero, tenuto conto delle finalità perseguite dal Decreto, delle Linee Guida e delle proprie dimensione ed organizzazione, ha optato per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza.

6.1 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza è in composizione collegiale ed è costituito da due soggetti, rieleggibili, di cui un membro interno a Bottero ed un professionista esterno con specifiche competenze in ambito societario/finanziario, aventi i requisiti di autonomia, indipendenza, continuità d'azione, professionalità, ed onorabilità necessari per l'assunzione della carica.

A tal riguardo, si precisa che, quanto al requisito dell'autonomia:

- l'Organismo di Vigilanza è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
- le attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di Bottero od organi sociali della stessa;
- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Sindaci ed ai soci;
- l'Organismo di Vigilanza non svolge compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative;
- l'Organismo di Vigilanza è dotato di adeguate risorse finanziarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- la disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale dovrà quindi definire – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza.

Quanto al requisito dell'indipendenza:

- l'Organismo di Vigilanza non deve avere funzioni di tipo esecutivo ed i suoi membri non devono avere rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti degli organi sociali, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Bottero o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone che esercitano – anche di fatto – la revisione, la gestione ed il controllo di Bottero;
- qualora un componente dell'Organismo di Vigilanza sia un soggetto interno alla struttura aziendale, esso deve godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata.

Quanto al requisito della professionalità:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti con professionalità adeguata in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di

organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza, sicurezza sul lavoro od altre aree relative ai Reati.

Quanto alla continuità d'azione:

- nel proprio regolamento, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a definire gli aspetti relativi alla continuità della propria azione, quali la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi.

Quanto ai requisiti di onorabilità:

- costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica l'aver subito una sentenza di condanna, ovvero di applicazione della pena su richiesta, in relazione ad uno dei Reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza.

6.2 Durata e cessazione dalla carica

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per la durata di 3 esercizi.

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

Qualora i requisiti dell'Organismo di Vigilanza, di cui sopra, dovessero venir meno nel corso dell'incarico, nel caso di impossibilità sopravvenuta o per giusta causa, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda (uno dei componenti dell') l'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico (di uno dei membri) dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico (di uno dei componenti) dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la violazione del dovere di riservatezza relativo all'identità delle funzioni aziendali che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre - sentito il Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim*.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'incarico è tenuto a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione affinché si provveda alla sua tempestiva sostituzione.

Inoltre, qualora si tratti di componente interno, l'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il componente dell'Organismo di Vigilanza e Bottero comporta normalmente la revoca dall'incarico.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca e morte, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. Il componente così nominato resta in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza.

6.3 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari del Modello;
- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

- curare l'aggiornamento del Modello, attraverso proposte al Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno;
- ricevere segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, assicurando la riservatezza sull'identità del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, operare:

- *ex ante* (adoperandosi, ad esempio, per la formazione ed informazione dei Dipendenti);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- *ex post* (analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello od alla commissione del Reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio, al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (*in primis* la società di revisione ed il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;

- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali, al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre al Consiglio di Amministrazione i criteri di valutazione per l'identificazione delle Attività Sensibili.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi *una tantum* non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'Organismo di Vigilanza avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che, di volta in volta, si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I collaboratori dell'Organismo di Vigilanza, su mandato dell'Organismo di Vigilanza stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'Organismo di Vigilanza, sono temporaneamente esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a dotarsi di un proprio regolamento (di seguito, per brevità, il "**Regolamento**") che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la

periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del regolamento stesso. Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'Organismo di Vigilanza dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il Collegio Sindacale;
- il Consiglio di Amministrazione
- le funzioni aziendali interessate

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al successivo paragrafo 3.5.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, provvederà a dotarsi di un piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare al Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, il **"Piano delle Attività"**).

6.4 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e le Società Controllate

All'Organismo di Vigilanza di Bottero è attribuito, nel rispetto dell'autonomia delle Società Controllate e dei limiti imposti da disposizioni di legge, il compito di sviluppare gli scambi informativi ritenuti opportuni con gli Organismi di vigilanza delle società controllate (ad es. analisi delle novità normative, indicazioni giurisprudenziali, individuazione di indirizzi comuni in merito alle attività ispettive svolte).

6.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

6.5.1 Obblighi di segnalazione

A tutela dell'integrità della Società, tutte le funzioni di Bottero hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione della funzione svolta (c.d. "segnalazioni").

In ogni caso, ogni soggetto operante per conto della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV altresì tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare violazioni del Modello, dei suoi principi generali e di controllo e del Codice

Etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

Le segnalazioni dei reati di rilevanza 231 e delle violazioni del Modello devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire all'OdV di effettuare le dovute verifiche.

L'OdV prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni fondate su mere voci o sospetti.

La modalità di trasmissione di tali informazioni dovrà essere diretta e dovrà avvenire in forma scritta.

Al fine di facilitare l'acquisizione delle informazioni necessarie allo svolgimento dei suoi compiti l'OdV predispone apposita modulistica dandone apposita diffusione.

In alternativa, è stato attivato un indirizzo di posta elettronica intestato all'OdV al quale le funzioni aziendali possono inviare le loro segnalazioni: odv@Bottero.com

Qualora l'oggetto della segnalazione riguardi uno dei membri dell'OdV, la segnalazione stessa è rivolta attraverso la modulistica cartacea direttamente al Consiglio di Amministrazione, che procederà secondo quanto indicato al paragrafo 3.2.

Qualora all'esito dell'attività di accertamento interno condotta dall'OdV ovvero al termine di un procedimento penale, civile o amministrativo, risulti l'infondatezza della segnalazione e risulti altresì che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave, il segnalante è sanzionato, a seguito di procedimento disciplinare, secondo quanto indicato nel capitolo 5.

Nel caso l'OdV ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, inoltre la mera segnalazione del fatto, mantenendo la riservatezza sull'identità del segnalante, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti:

- al responsabile dell'area in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori;
- al responsabile del procedimento disciplinare, per eventuali profili di responsabilità disciplinare.

Le altre figure aziendali informano l'OdV dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

6.5.2 Whistleblowing

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019) il, c.d. Whistleblowing, che riforma la precedente disciplina regolamentata dalla legge n. 179 del 2017, l'Organismo di Vigilanza può essere destinatario di segnalazioni, a tutela dell'integrità dell'ente, - purché circostanziate - di condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui i soggetti indicati dal D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In tale ipotesi il perseguimento, da parte del soggetto che segnala illeciti, dell'interesse all'integrità dell'ente costituisce giusta causa di rivelazione del segreto professionale – art. 622 c.p.- nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore da parte del prestatore di lavoro – artt. 2104 e 2105 c.c.-, salvo che detta segnalazione sia stata effettuata mediante modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito.

Per “*whistleblowing*” si intende una segnalazione da parte di un soggetto che, durante lo svolgimento della sua attività, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare colleghi, aziende aderenti, enti di formazione accreditati o la stessa reputazione della Società che comporta pertanto una violazione al Modello. Questo strumento consente di realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

La Società, in considerazione dei recenti sviluppi normativi⁴ e del fatto che a livello corporate tale meccanismo risulta attivo, si è attivata per conformarsi al *whistleblowing* previsto da legge, quale strumento efficace a prevenire fenomeni di corruzione ed in genere di illegalità, a disposizione di tutta la struttura organizzativa interna della Società, responsabilizzando il personale nell'attivarsi per il contrasto dell'illegalità, segnalando i fatti e/o gli eventi potenzialmente illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza.

Nello specifico i comportamenti, gli atti od omissioni consistono in:

1. Violazioni di disposizioni normative nazionali:

⁴ Legge 179/2017 e D. Lgs n. 24 del 9 marzo 2023

- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - b. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
2. Violazioni di disposizioni normative europee:
- a. illeciti che rientrano nell'applicazione degli atti dell'Unione europea;
 - b. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - c. atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
 - d. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

È stata redatta una **procedura specifica** per regolamentare le segnalazioni.

In ogni caso la segnalazione può essere presentata utilizzando le modalità previste dalla Procedura, sintetizzate di seguito:

Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione può essere presentata secondo 2 canali:

a) Canale interno:

- a) in forma scritta, con modalità informatiche (piattaforma online dedicata);
- b) in forma orale, attraverso messaggi vocali (piattaforma online dedicata)
- c) mediante un incontro diretto tra il Destinatario e il Segnalante, su richiesta di quest'ultimo.

Si precisa che le segnalazioni possono essere effettuate anche tramite il Servizio Postale. Tali segnalazioni effettuate potranno essere spedite all'indirizzo della sede legale della Società o, in alternativa, all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza. In entrambi i casi venga utilizzata la "casella di posta fisica" oppure la "comunicazione via posta all'Organismo di Vigilanza, per avere la garanzia di tutela di riservatezza, occorre che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "**RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE**".

b) Canale esterno: (ANAC)

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna tramite il canale dell'ANAC (cui si rinvia <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), con le medesime garanzie di riservatezza nei seguenti casi:

- mancanza del canale per le Segnalazioni interne o attivazione all'interno della Società di un canale non conforme alle prescrizioni del D.lgs. 24/2023;
- il Segnalante ha effettuato la Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In relazione alla Segnalazione esterna ricevuta, l'ANAC:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione esterna, salvo esplicita richiesta contraria del medesimo Segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- fornisce un riscontro al Segnalante in merito alla Segnalazione ricevuta entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione; se ricorrono giustificate e motivate ragioni, il predetto riscontro è fornito entro 6 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 6 mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione;
- comunica al Segnalante l'esito finale della Segnalazione.

c) Divulgazione pubblica

In particolare, la divulgazione pubblica delle violazioni e delle condotte illecite è possibile alle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso

concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Ogni segnalazione pervenuta al di fuori dei canali sopra elencati ai diversi Direttori/Responsabili di funzione, che possono avere un impatto, anche solo potenziale, in materia di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs n. 231/2001 costituiscono normale flusso informativo all' all'Organismo di Vigilanza come indicato nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Oltre al delineato sistema informativo, che assume valore tassativo, chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti ritenuti non in linea con quanto previsto dal presente modello è tenuto comunque a darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza.

6.5.3 Obblighi di informazione

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, oltre a quanto previsto nelle singole Sezioni di Parte Speciale, a livello generale le informazioni concernenti (c.d. "**informazioni**"):

1. le anomalie o atipicità riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative, con riferimento alle aree a rischio individuate nel Modello;
2. la violazione delle procedure previste nel Modello;
3. i provvedimenti o le 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, per i reati di cui al D.Lgs 231/2001 riguardanti la Società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente;
4. visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
5. relazioni interne dalle quali emergano responsabilità da parte di soggetti aziendali per le ipotesi di

- reato previste dal decreto;
6. i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
 7. i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, nel caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
 8. rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 9. mancata collaborazione da parte delle Aree Aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
 10. esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
 11. l'esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
 12. qualunque informazione ritenuta utile ed opportuna ai fini dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

Rientrano inoltre negli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV anche le notizie correlate a:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate.

Inoltre, a seguito delle comunicazioni ricevute da parte dell'OdV, le funzioni interessate dovranno prontamente attivarsi per eliminare le criticità indicate provvedendo, qualora sia necessario, a modificare o aggiornare le parti del modello interessate. Dovranno poi dare tempestiva comunicazione delle soluzioni adottate all'OdV.

Per ulteriori obblighi di segnalazione nei confronti dell'OdV nell'ambito delle aree sensibili disciplinate nelle singole sezioni si rinvia alle Sezioni di Parte Speciale del presente modello nonché alla Procedura "Flussi informativi nei confronti dell'OdV".

6.6 Reporting agli organi sociali

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Ad ulteriore garanzia di autonomia, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà liberamente disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per il Consiglio di Amministrazione, una relazione informativa, su base almeno annuale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione nell'ambito di Bottero e con base semestrale relativamente all'applicazione della Parte Speciale Sezione C, *Reati in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro*; tale relazione dovrà essere trasmessa anche al Collegio Sindacale.

6.7 Verifiche sull'adeguatezza del modello

L'OdV può effettuare periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Per facilitare l'attività di vigilanza e controllo dell'OdV, sono stati individuati dei referenti per ciascuna procedura

A tal fine viene svolta un'attività di verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, delle verifiche a campione eventualmente intraprese e della sensibilizzazione dei destinatari del Modello rispetto all'applicazione dello stesso.

L'OdV può avvalersi del supporto delle funzioni interne che di volta in volta si rendano necessarie, le quali sono tenute all'osservanza degli stessi doveri di riservatezza che gravano sui componenti dell'OdV.

Le verifiche ed il loro esito sono inserite nei report previsti dal Modello.

6.8 Conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti dal Modello Organizzativo vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base (informatico e/o cartaceo) strettamente riservato per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati del *data base* è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e a persone da questi delegate e autorizzate.

Tali ultimi soggetti, nel consultare le informazioni contenute nel *data base*, sono tenuti ad osservare gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza dei segnalanti, cui sono tenuti i membri dell'OdV; eventuali violazioni di tali doveri costituiscono, per i soggetti appartenenti alla Società, illecito disciplinare e comportano la responsabilità prevista dal capitolo seguente.

7 DIFFUSIONE DEL MODELLO: INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Bottero è consapevole dell'importanza della diffusione e comunicazione del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico ai Destinatari, nonché della formazione particolare dei Dipendenti ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello e si impegna, pertanto, a dare ampia divulgazione ai principî contenuti nel presente Modello di Organizzazione e di Gestione e nel Codice Etico, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza.

Sia il Modello, nonché i rilevanti protocolli applicativi, che il Codice Etico sono resi disponibili ai Dipendenti, sia tramite strumenti informatici, tra cui *l'intranet*, aziendale sia tramite strumenti cartacei.

Tutti i Dipendenti ed i membri del Consiglio di Amministrazione di Bottero sono tenuti a conoscere il contenuto del Modello di Organizzazione e di Gestione (e relative procedure) e del Codice Etico, ad osservarlo ed a contribuire alla sua efficace attuazione.

Al fine di garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione e di Gestione, la comunicazione sarà capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei Dipendenti prevede lo svolgimento di adeguati programmi di formazione differenziati in funzione delle diverse funzioni aziendali coinvolte e del

personale interessato ed in ragione dell'attività e della posizione ricoperta, tenendo conto dei processi e delle attività a rischio Reato.

Gli incontri di informazione, formazione ed aggiornamento, saranno svolti con periodicità, ed assicureranno che i Dipendenti siano a conoscenza del contenuto del Modello e siano adeguatamente informati su ogni aspetto connesso alla sua efficacia ed attuazione (con riferimento, per esempio, all'esistenza di norme di comportamento, di procedure, della suddivisione dei poteri organizzativi ed autorizzativi, dei flussi informativi, ecc.).

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito della funzione Risorse Umane di Bottero di informare l'Organismo di Vigilanza sui risultati in termini di adesione e gradimento di tali corsi.

Bottero promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo ed in generale a chiunque abbia rapporti professionali con la Società.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla Società, è facoltà della stessa di inserire nei contratti con i Soggetti Terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti si impegnano a rispettare i principi del Codice Etico.

8 SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Premessa.

Affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 possa avere efficacia esimente per la Società, deve prevedere, come indicato negli art. 6, comma 2, lett. e), comma 2-bis, (così come emendato dal D.lgs. n. 24/2023) e art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01, *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello* stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individuano in:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'*autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Il requisito fondamentale afferente le sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

In ogni caso deve comunque essere assicurato il **diritto di difesa** al soggetto al quale sia stato contestato l'addebito.

8.2 Funzione del Sistema Disciplinare.

Sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione “apicale” e dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o operanti in nome e/o per conto 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 da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Rimane naturalmente salva la facoltà della Società di applicare le sanzioni previste dalle Leggi in materia e dalle prassi aziendali con riferimento a condotte non rilevanti per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

8.3 Struttura, Elaborazione e Adozione del Sistema Disciplinare

Fermo restando che per la completa disciplina è stato elaborato un documento a sé stante il cui contenuto, nella sua interezza, coincide con il presente capitolo e che costituisce parte integrante del Modello, il Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, nonché pubblicato sulla intranet aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

8.4 I Soggetti destinatari del Sistema Disciplinare

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello ex D.lgs. 231/01 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello stesso.

8.4.1 Gli amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nelle Procedure ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione c.d. “**apicale**”.

Fanno parte di questa categoria le 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 i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell'Ente (cfr. art. 5, comma 1,

lett. a), del Decreto). In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società. Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

8.4.2 Gli altri soggetti in posizione “apicale”

Sono ritenuti soggetti in “posizione apicale”, oltre agli Amministratori, i Direttori Generali e i Direttori dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

8.4.3 I dipendenti

Come già specificato, il Decreto prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti o anche soggetti al potere datoriale della società in forza di un rapporto di somministrazione (es. dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, lavoratori in somministrazione etc.; di seguito, anche i “**Dipendenti**”).

8.4.4 I membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da c.d. membri degli organi di controllo.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- i membri del Collegio Sindacale;
- i membri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

8.4.5 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “**Terzi Destinatari**”).

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, etc.);
- i collaboratori a qualsiasi titolo, tra i quali rientrano anche i soggetti che prestano in favore della Società la loro professione in modo continuativo (c.d. "incarichi professionali");
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed i partner.

8.5 Le Condotte Rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva o delle condizioni contrattuali, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato dalla Società e dei suoi elementi costitutivi.

8.5.1 Le possibili violazioni.

Sono di seguito indicate le violazioni disciplinarmente rilevanti:

- A) Violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico che espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- B) la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- C) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del presente Modello o del Codice di Condotta e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure o alle istruzioni operative della Società o delle

prescrizioni del presente Modello o del Codice di Condotta, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;

E) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

Sono, inoltre, indicate le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente disciplinarmente rilevanti catalogate secondo un ordine crescente di gravità:

F) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti; N, O, P;

G) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti O e P;

H) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto P;

I) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

J) violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Ferme restando le sanzioni irrogabili dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione ("ANAC") ai sensi del D.lgs. 24/2023, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare della Società la commissione delle seguenti condotte:

- le violazioni delle misure di tutela del Segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte di chiunque (componenti degli organi sociali, dirigenti e subordinati) nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione nonché le attività di ostacolo alla segnalazione;
- le condotte di chi invia con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, false, caluniose o diffamanti (in caso di accertamento in sede giudiziaria, anche con sentenza di I grado, della responsabilità penale per la diffamazione o calunnia realizzata tramite la segnalazione);

- le condotte illecite e/o le violazioni commesse dai soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili a seguito dell'attività di indagine del destinatario della segnalazione;
- le omissioni nelle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del soggetto deputato alla ricezione e gestione delle Segnalazioni.
- mancata predisposizione e/o manutenzione dei canali di segnalazione ex art. 6, comma 2 bis del D. Lgs. 231/2001 ovvero loro inadeguatezza alle finalità prescritte.

Costituisce altresì motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori violazione delle disposizioni in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del Nuovo Codice Privacy 2018 (D.Lgs 196/2003 Coordinato con il D.Lgs 101/2018) e al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e delle disposizioni contenute nel Regolamento Aziendale per l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali.

8.6 Sanzioni previste e categorie di destinatari.

Sono indicate con riguardo a ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di Destinatari.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la **gravità** dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La **recidiva** costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave, nei limiti delle previsioni della contrattazione collettiva, ove applicabile.

In ogni caso le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il

livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

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 del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

8.6.1 Procedimento disciplinare.

È disciplinato il procedimento d'irrogazione e applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, regolando, per ognuno:

- 1) la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- 2) La relativa controdeduzione da parte del soggetto a cui la sanzione è stata comminata
- 3) la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Responsabile Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

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

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.

8.7 Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti soggetti ai CCNL applicati dalla Società delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e del Codice Etico costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali norme speciali applicabili e successive modifiche e/o integrazioni, sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL di riferimento e, precisamente:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa pecuniaria fino a 4 ore di retribuzione;
- d) la sospensione fino a 10 (dieci) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- e) licenziamento con preavviso per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo soggettivo, ai sensi dell'art. 7, della legge 300 del 20 maggio 1970 e del vigente CCNL);
- f) licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (giusta causa).

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la società – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore / lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

È intesa l'applicabilità di tutte le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 e successive modifiche e/o integrazioni in materia di procedimento disciplinare. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la prescrizione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti all'interno della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

I comportamenti che costituiscono violazione sono i seguenti:

1. **richiamo verbale:** nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, al precedente capitolo "Le Condotte Rilevanti" e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza anche esterna;

2. **ammonizione scritta:** nei casi in cui il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste con una ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale. Incorre nel medesimo provvedimento il lavoratore che, nell'esercizio delle proprie attività, adotti un comportamento non conforme a quanto prescritto, con l'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione, o dai superiori, nonché adotti un comportamento negligente non grave o ometta la segnalazione o tolleri irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
3. **multa pecuniaria** non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, quando il lavoratore risulti recidivo nel violare le procedure previste con una ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale e con il successivo rimprovero scritto.
4. **sospensione** dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni quando il lavoratore che ponga in atto comportamenti che, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza rispetto alla punibilità con sanzioni inferiori. Incorre nel medesimo provvedimento il lavoratore che, nell'esercizio delle proprie attività, adotti un comportamento non conforme a quanto prescritto, avente riflessi negativi per l'azienda o per i terzi, con l'inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dall'Alta Direzione o dai superiori, nonché adotti un comportamento negligente grave o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi o ometta la segnalazione o tolleri gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
5. **licenziamento con preavviso per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (giustificato motivo)** quando il lavoratore che effettui una violazione delle disposizioni interne e delle regole comportamentali, delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;
6. **licenziamento senza preavviso (per giusta causa)** quando il lavoratore che adotti un comportamento di gravità tale (o per dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, per quanto riguarda nello specifico le previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, saranno applicate tenuto conto di quanto sancito dalle Leggi in materia e dalle prassi aziendali, nonché tenendo conto di:

- a) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge.
- c) mansioni del lavoratore;
- d) posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- e) altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Rimane naturalmente salva la facoltà della Società di applicare le sanzioni previste dalle Leggi in materia e dalle prassi aziendali con riferimento a condotte non rilevanti per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Ai fini della determinazione della recidiva, con specifico riferimento alle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, si considerano soltanto le sanzioni disciplinari inflitte nel corso degli ultimi due anni.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e policy interne e dalle regole comportamentali da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato a:

- a) livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- b) eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- c) grado di intenzionalità del suo comportamento;
- d) gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

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

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte, per condotte rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, è il Responsabile Risorse Umane con l'Amministratore Delegato i quali stabiliranno le sanzioni anche tenendo conto delle eventuali segnalazioni di all'Organismi di Vigilanza, in base a quanto definito dalle singole disposizioni di legge (a titolo esemplificativo D. Lgs. 231/2001, D. Lgs. 81/2008).

Restano ferme, tutte le prescrizioni in termini di rispetto dell'iter Disciplinare previsto da Legge, CCNL e prassi aziendali.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto

che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del modello di organizzazione, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

8.8 Misure nei confronti dei dirigenti

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti, qualsiasi inosservanza del Modello da parte dei Dirigenti, così come da parte di Amministratori, dipendenti, configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

A titolo esemplificativo costituiscono infrazioni la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale di rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001 la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate, l'inadempimento degli obblighi di segnalazione e informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In ogni caso se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, nei confronti dei Dirigenti sono previste le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configuri lieve irregolarità;
- il rimprovero scritto, nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, nel caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Società;
- licenziamento per giustificato motivo, nel caso di notevole inadempimento di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico che determini un danno

patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa;

- licenziamento per giusta causa, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Relativamente alle modalità di gestione delle contestazioni inerenti al comportamento ovvero all'operato dei Dirigenti, valgono le medesime disposizioni descritte al riguardo nel precedente paragrafo con riferimento ai lavoratori subordinati, salvo il caso in cui il dirigente ricopra la carica di amministratore, prevalendo in tale ipotesi il procedimento previsto per gli amministratori di cui al paragrafo che segue.

Le sanzioni previste dalla Società per i propri dirigenti nel caso di violazioni del Modello costituiscono un sistema distinto e autonomo rispetto alle sanzioni previste dalla normativa vigente. Pertanto, il dirigente all'atto della nomina si impegna contrattualmente a rispettare le previsioni del Modello e a soggiacere alle sanzioni ivi stabilite ("sanzioni convenzionali"). L'approvazione del presente Modello da parte dei dirigenti equivale all'obbligo di rispetto del medesimo in ogni sua parte, comprese le misure sanzionatorie ivi richiamate e previste.

Per i Dirigenti con mansione apicale eventuali contestazioni da muovere con relative sanzioni da comminare in seguito a violazione delle previsioni del Modello ex D.Lgs. 231/2001, dovranno essere decise dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Amministratore Delegato, informando il Presidente dell'organismo di vigilanza e il Presidente del consiglio di Amministrazione avendo cura di tutelare gli interessi dell'azienda senza pregiudicarne l'immagine.

8.9 Misure nei confronti degli Amministratori

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni previste dal presente disciplinare da parte di un amministratore saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- multa da un minimo di €/euro 1.000,00= ad un massimo di €/euro 10.000,00= da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della SOCIETA';
- la revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;

- la revoca dall'incarico;

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti apicali o per i dipendenti, descritti nei paragrafi precedenti

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

In caso di violazione del Modello o del Codice di Condotta da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

La relazione dell'OdV contiene: la descrizione della condotta constatata; l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; gli estremi del soggetto responsabile della violazione; gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione del Consiglio di Amministrazione avviene con le modalità previste dallo Statuto, è effettuata per iscritto e contiene:

- l'indicazione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- la data dell'adunanza;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte sia verbali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, sentito il Collegio Sindacale e l'OdV, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso all'OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta:

- per quanto concerne il “richiamo scritto”, la “diffida”, la “multa” e la “revoca delle deleghe”, al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di misura sanzionatoria;
- per la “revoca dalla carica” all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale potranno procedere alla convocazione dell'Assemblea ordinaria – anche su istanza dell'OdV -, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati; l'Assemblea, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura/sanzione della “revoca dalla carica”, è applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ. Si applicano le norme civilistiche per la sostituzione del consigliere.

8.10 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello o del Codice di Condotta da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Relativamente al sistema sanzionatorio adottato dalla Società nei confronti dei Sindaci, trovano applicazione, con i dovuti adattamenti, le sanzioni e il procedimento disciplinare previsti per gli amministratori descritto al paragrafo che precede, valendo le medesime considerazioni effettuate con riferimento alla natura “convenzionale” delle sanzioni previste. Pertanto, all’atto dell’accettazione dell’incarico, viene richiesto l’impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

Resta ferma la possibilità di ricorrere alle sanzioni previste dalla Legge, convocando ad esempio l’Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (ad es.: in presenza di un procedimento penale a carico del Sindaco in relazione a reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001). Nel caso di gravi violazioni commesse da Sindaci iscritti nel registro dei revisori contabili a norma dell’art. 2397 c.c. (“Composizione del Collegio”), la Società potrà provvedere altresì alla segnalazione agli Organi Competenti alla tenuta del relativo Albo.

In ogni caso all’OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

8.11 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello o del Codice di Condotta da parte di uno o più membri dell’OdV, gli altri membri dell’OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informa il Collegio Sindaco Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell’incarico ai membri dell’OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell’incarico all’intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV. Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell’OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall’incarico dettata per gli stessi (cfr. 6.2 Durata e cessazione dalla carica).

8.12 Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti, dei Partner e Terzi Destinatari in Genere

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o del Codice di Condotta agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, con cui si prevede l’impegno della controparte commerciale a rispettare i contenuti dei documenti in analisi e a segnalare tempestivamente qualsiasi anomalia eventualmente riscontrata in ambito di compliance al D.Lgs. n.

231/2001, pena la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile, ovvero l'esercizio della facoltà di recesso anche senza preavviso dal rapporto stesso, ovvero la sospensione dell'esecuzione del contratto.

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 del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite che:

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

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti terzi (afferenti alle ipotesi di reato previste dal Decreto) e di segnalare al Consiglio di Amministrazione il loro eventuale aggiornamento.

Le sanzioni per l'inosservanza del Modello, il cui rispetto è inserito negli obblighi contrattuali, in base alla gravità della violazione contestata potranno essere costituite dalla diffida al puntuale rispetto del Modello, dall'applicazione di una penale, dalla risoluzione del relativo contratto, dall'esercizio della facoltà di recesso anche senza preavviso dal rapporto stesso, dalla sospensione dell'esecuzione del contratto.