



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

in attuazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

BM S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT

– Parte Generale –

Aggiornamento del 30 giugno 2025

INDICE

DEFINIZIONI	3
PREMESSA	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	6
1.1. Introduzione	6
1.2. Fattispecie di reato contemplate dal Decreto	6
1.3. I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente	7
1.4. I reati commessi all'estero	9
1.5. Le sanzioni previste dal Decreto	9
1.6. L'esenzione dalla responsabilità	11
1.7. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria	13
2. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	14
2.1. La Società	14
2.2. La struttura organizzativa	14
2.3. Sistema di controllo interno	14
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO	16
3.1. Finalità del Modello	16
3.2. Codice Etico	17
3.3. Realizzazione del Modello	17
3.4. L'analisi delle attività a rischio reato	18
3.5. La struttura del Modello di BM S.r.l.	19
3.6. Principi per la redazione dei presidi di prevenzione e di controllo	19
3.7. Modifiche ed aggiornamento del Modello	20
3.8. Il Modello nell'ambito dei Gruppi di imprese.	21
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.1. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza, recesso	24
4.2. Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza	25
4.3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	26
4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	27
4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni	27
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	28
5.1. Introduzione	28
5.2. Linee guida del sistema disciplinare	29
5.3. Misure disciplinari	29
5.4. Il procedimento sanzionatorio	31
6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	32
7. FORMAZIONE DEL PERSONALE	32
8. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI	33
9. WHISTLEBLOWING	33
9.1 Oggetto della segnalazione	33
9.2 Canale interno di segnalazione e gestione della segnalazione	34
9.3 Divieto di ritorsione e tutela del segnalante	35
9.4 Il sistema sanzionatorio ANAC	35

DEFINIZIONI

Società o BM: BM S.r.l. Società Benefit, con sede legale in Pietrasanta in via Sarzanese n.111/C.

Decreto 231: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Destinatari del Modello: tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del Modello e dei relativi protocolli di attuazione.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dalla Società.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo previsto dall'art 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo ed al relativo aggiornamento.

Organi Sociali: gli organi amministrativi (Amministratore Unico) e di controllo (Revisore Legale).

Reati presupposto: gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nello stesso Decreto.

Attività sensibili: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.

PA: Pubblica Amministrazione.

Pubblico ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

Incaricato di pubblico servizio: colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.

Linee guida Confindustria: documento guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato dapprima a marzo 2014 e, successivamente, a giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.

Soggetti apicali: soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate.

Soggetti subordinati: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Consulenti: soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Dipendenti: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Partner: le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da BM.

Strumenti di attuazione del Modello: tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad esempio. Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, procedure, disposizioni organizzative.

Whistleblowing: segnalazione avente ad oggetto circostanze di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico e fondate su elementi di fatto concreti, precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

PREMESSA

BM S.r.l. (di seguito anche “Società” o “BM”), al fine di uniformarsi a quanto disposto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e allo scopo di assicurare una crescente trasparenza e correttezza nell’espletamento della propria attività, ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello” o “Modello 231”).

La Società intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata a:

- **legalità**, poiché qualsiasi comportamento illecito, sia pur realizzato nell’interesse o a vantaggio dell’impresa, deve ritenersi contrario alla politica adottata da BM;
- **controllo**, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell’attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo che danno vita al Modello che la Società ha predisposto e adottato.

Al Modello 231 sono dunque attribuite le seguenti funzioni primarie:

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell’espletamento della propria missione;
- dotare la Società di strumenti di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”, ai fini di un’adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni.

Il presente documento è composto da una **Parte Generale** e una **Parte Speciale**.

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, il modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, l’indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La **Parte Speciale** ha ad oggetto l’indicazione dei protocolli volti alla prevenzione della commissione dei reati. In particolare, i protocolli hanno ad oggetto le attività e dei processi “sensibili” – che sono stati considerati a potenziale rischio ex D. Lgs.231/2001, anche in concorso, per la Società. Per ciascun protocollo sono stati individuati i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello 231:

- la matrice di individuazione dei rischi (cd. *Risk Assessment*);
- il documento di *Gap Analysis*;
- Codice Etico;
- il sistema sanzionatorio;
- l’organigramma aziendale;
- le procedure aziendali.

Destinatari del Modello

Il presente Modello è destinato ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti e a tutti i dipendenti e tutti i siti/unità operative. Sono altresì inclusi tra i Destinatari tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di BM (ivi inclusi i fornitori di servizi in appalto).

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari, coerentemente con le specificità degli stessi, così come meglio dettagliato nel paragrafo “Comunicazione e Diffusione del Modello”.

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

1.1. Introduzione

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 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 e internazionali.

Con tale Decreto, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi dal personale apicale ovvero da coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra indicati.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato o non è imputabile, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

1.2. Fattispecie di reato contemplate dal Decreto

L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati tassativamente indicati nel Capo I, Sezione III del D. Lgs. 231/2001 (cc. dd. *reati presupposto*) ovvero per quelli richiamati da ulteriori disposizioni normative, entrate in vigore prima della commissione del fatto di reato.

In ragione dell'adempimento degli obblighi comunitari, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è stata progressivamente estesa a numerose fattispecie incriminatrici previste dall'ordinamento penale.

Pertanto, alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti sono ricomprese nelle categorie indicate di seguito (per l'approfondita disamina dei singoli reati presupposto rilevanti per l'attività della Società si rinvia ai singoli protocolli di Parte Speciale):

- ✓ indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**art. 24 D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito di dati (**art. 24-bis D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ delitti di criminalità organizzata (**art. 24-ter D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (**art. 25 D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**art. 25-bis D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ delitti contro l'industria e il commercio (**art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ reati societari (**art. 25-ter D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (**art. 25-quater D. Lgs. 231/2001**);

- ✓ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**art. 25-quater.1 D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ delitti contro la personalità individuale (**art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ abusi di mercato (**art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (**art. 25-septies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**art. 25-octies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti e trasferimento fraudolento di valori (**art. 25-octies1 D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25-novies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**art. 25-decies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ reati ambientali (**art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25-duodecies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ razzismo e xenofobia (**art. 25-terdecies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25-quaterdecies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ reati tributari (**art. 25-quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ delitti di contrabbando (**art. 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ delitti contro il patrimonio culturale (**art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25-duodevicies D. Lgs. 231/2001**);
- ✓ reati transnazionali (**art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006**);
- ✓ responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato in relazione alla filiera degli oli vergini di oliva (art. 12, L. n° 9/2013).

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce – come si dirà – il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

In considerazione della struttura societaria e del *core business* di BM, sono stati considerati **non rilevanti le seguenti categorie di reati**:

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (**art. 25-quater D. Lgs. 231/2001**);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**art. 25-quater.1 D. Lgs. 231/2001**);
- abusi di mercato (**art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001**);
- razzismo e xenofobia (**art. 25-terdecies D. Lgs. 231/2001**);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25-quaterdecies D. Lgs. 231/2001**);
- delitti di contrabbando (**art. 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/2001**);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato in relazione alla filiera degli oli vergini di oliva (art. 12, L. n° 9/2013).

1.3. I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'ente sono indicati nell'art. 5 del Decreto:

“L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) *da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*

b) *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Pertanto, secondo il disposto di cui all'art. 5 del Decreto 231, la responsabilità amministrativa della Società dipendente dalla commissione di uno dei reati presupposto rileva qualora tali reati siano compiuti, nel suo interesse o a suo vantaggio, da due differenti categorie di soggetti legati all'ente da un rapporto qualificato:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (soggetti cd. **"apicali"**);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra descritti (soggetti cd. **"sottoposti"**).

Con riferimento alla prima categoria, è opportuno precisare come il legislatore abbia impiegato una qualificazione basata su un criterio funzionale, idoneo a ricomprendere tutti i soggetti, collocati ai vertici dell'organizzazione, deputati ad esprimere la volontà dell'ente nei rapporti esterni e nelle scelte di politica di impresa ed ai quali è affidato un potere di gestione, controllo e vigilanza.

A titolo esemplificativo, sono considerati apicali le figure degli amministratori, dei direttori generali, dei preposti a sedi secondarie e, in caso di organizzazione divisionale, dei direttori di divisione (sempre che essi siano dotati di autonomia finanziaria e funzionale) e, in generale, di tutti i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente in via continuativa e significativa, come richiesto dall'art. 2639 c.c., richiamato dal Decreto.

Anche in merito alla categoria dei soggetti c.d. sottoposti il legislatore ha adottato un criterio funzionale, in virtù del quale sono ritenuti tali coloro che sono (per l'appunto) sottoposti all'altrui vigilanza e controllo.

Tuttavia, oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri di imputazione della responsabilità agli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il criterio oggettivo è integrato dal fatto che la condotta illecita posta in essere dall'autore del reato presupposto sia realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente.

L'**"interesse"** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Esso va valutato necessariamente *ex ante*. Il **"vantaggio"** sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un'utilità economica, intesa quale risultato positivo, economico o di altra natura da valutarsi necessariamente *ex post*.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente.

Diversamente, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Decreto 231, la responsabilità della Società è esclusa laddove l'autore del reato abbia agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Quanto al criterio soggettivo, sempre secondo il disposto di cui all'art. 5 del Decreto 231, la responsabilità amministrativa della Società dipendente dalla commissione di uno dei reati presupposto è ascrivibile all'ente in presenza della cd. **"colpa di organizzazione"**, intesa quale deficit organizzativo derivante dalla mancata o inadeguata predisposizione di misure volte a prevenire la commissione dei reati presupposti all'interno della Società, ovvero dall'omesso controllo sul loro corretto funzionamento.

1.4. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche per reati presupposto commessi all'estero, al precipuo fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle sopra già evidenziate:

- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- devono sussistere le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità del colpevole, sia formulata anche nei confronti dell'ente medesimo;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

1.5 Le sanzioni previste dal Decreto

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può comportare, ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. 231/2001, l'applicazione delle seguenti categorie di sanzioni gravi e pregiudizievoli:

- ✚ sanzione pecuniaria;
- ✚ sanzione interdittiva;
- ✚ confisca;
- ✚ pubblicazione della sentenza di condanna.

Sanzione pecuniaria. L'art. 10 del D. Lgs. 231/2001, nel dettare i principi ai quali attenersi per la commisurazione della pena pecuniaria da irrogare all'ente, introduce il sistema delle quote: la sanzione prevista per ciascuna fattispecie di reato deve necessariamente rispettare un quantum minimo e massimo, che si assesta tra le 100 e le 1.000 quote ed a ciascuna di queste può essere attribuito un valore che oscilla dai 258 euro ai 1.549 euro.

Il giudice, quindi, è chiamato a determinare la sanzione pecuniaria nel caso concreto, dovendo definire sia il numero delle quote da applicare sia il valore di ogni singola quota potendo, in concreto, graduare la sanzione da una soglia minima di 25.800 euro ed una massima di 1.549.000 euro.

I criteri di riferimento per la determinazione del numero delle quote da irrogare a titolo di sanzione pecuniaria (ai sensi dell'art. 11 del D. Lgs. 231/01) sono riferibili alla gravità del fatto, al grado di responsabilità della società ed all'attività posta in essere dalla medesima per prevenire la commissione di ulteriori reati.

Per quanto riguarda, invece, l'importo da attribuire a ciascuna quota, assume una rilevanza peculiare la condizione economica e patrimoniale della medesima società: questo criterio di commisurazione, conformemente alla parallela previsione di cui all'art. 133 *bis* c.p., è volto a rendere la sanzione proporzionata al caso di specie e ad assicurarne la massima efficacia special-preventiva.

È inoltre previsto che la sanzione sia ridotta della metà e non possa, in ogni caso, essere superiore a 103.291 euro nelle ipotesi in cui:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è poi ridotta da un terzo alla metà laddove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- la Società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni sopra previste, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi ma, in ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a 10.329 euro.

Sanzioni interdittive. Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2 del D. Lgs. 231/2001 sono:

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

Tali sanzioni si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche ricorrano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

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

Eccezionalmente applicabili in via definitiva, le sanzioni interdittive sono temporanee ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito.

Tuttavia, esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora:

- sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente;
- vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Infine, in luogo dell'applicazione di una misura interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività, il giudice – qualora l'ente oggetto del procedimento svolga un pubblico servizio la cui interruzione possa determinare un grave pregiudizio per la collettività o nel caso in cui la medesima interruzione possa provocare rilevanti

ripercussioni sull'occupazione – può nominare un commissario giudiziale, ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. 231/2001, per un periodo di tempo pari alla durata della misura interdittiva che è stata sostituita.

Confisca. Nei confronti della società è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, eccezion fatta per quella parte che può essere restituita al danneggiato. Vengono, in ogni caso, tutelati i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Inoltre, ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 231/2001, quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente a questi.

Pubblicazione della sentenza di condanna. La sanzione della pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando, nei confronti della Società, sia stata applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza, ai sensi dell'art. 18 D. Lgs. 231/2001, è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove la società ha la sede principale e viene eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese della medesima.

1.6. L'esenzione dalla responsabilità

Oltre all'esistenza dei requisiti descritti sopra, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità.

Tale requisito, come detto, è riconducibile ad una "**colpa di organizzazione**", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'Ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa derivante da reato, prevede, dunque, una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto.

La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione di uno o più dei reati previsti dal Decreto; l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'Ente e rende ad esso inapplicabili le previste sanzioni.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che la responsabilità dell'ente, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, è esclusa qualora la Società dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del suddetto Modello, nonché di curare il suo aggiornamento, a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei soggetti apicali. In ogni caso è esclusa la responsabilità se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire

reati della specie di quello verificatosi (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto). Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso debba rispondere alle seguenti esigenze:



Inoltre, affinché sia efficacemente attuato, il Modello, relativamente alle fattispecie considerate, richiede verifiche periodiche e modifiche quando necessario in relazione a violazioni verificatesi e a mutamenti dell'organizzazione o dell'attività o della normativa (ad esempio, modifiche ai reati presupposto, o introduzione di nuovi reati presupposto), nonché un idoneo sistema disciplinare (artt. 6, comma 1, lettera b e 7, comma 4). È, infine, previsto che negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4).

L'adozione di un Modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

1.7. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

Le varie associazioni di categoria, in applicazione del Decreto hanno elaborato apposite Linee Guida per la costruzione del Modello. In particolare, Confindustria ha approvato il testo definitivo¹ delle proprie *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”*.

Il presente Modello, in conformità all’art. 6 del Decreto - che prevede che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti - tiene conto delle Linee Guida Confindustria. Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- *“identificazione dei rischi: ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001”;*
- *“progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente): ossia la valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati”;*
- *“nomina dell’Organismo di Vigilanza: ossia dell’organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento”;*
- *“prevedere un sistema disciplinare, ovvero di norme sanzionatorie in caso di violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello”.*

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle diverse Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell’ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l’efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico o di condotta/comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall’ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo capaci di fornire, considerando tutti i rischi operativi, tempestive segnalazioni dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le già menzionate Linee Guida, inoltre, precisano che le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice di condotta e delle procedure previste dal Modello.

¹ A marzo 2002, marzo 2008, luglio 2014 e, in ultimo nel mese di giugno 2021.

2. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

2.1. La Società

BM S.r.l. Società Benefit, costituita nel 2010 a Pietrasanta (LU), nasce dallo spirito imprenditoriale del fondatore il quale, a seguito di un'esperienza pluriennale nel settore, decise di creare un'impresa che sapesse coniugare la passione per i dettagli di classe con l'obiettivo di offrire prestazioni edilizie di elevata qualità.

La Società ha come missione quotidiana la realizzazione ed il completamento di ogni luogo con dettagli e finiture che lo rendano unico e riconoscibile, la creazione di strutture che comunichino stile e personalità di chi ci lavorerà o abiterà e infine fare in modo che tutto ciò che vi circonda sia bello e funzionale in ogni sua millesima parte.

Per fare tutto questo, BM cerca ogni giorno soluzioni che privilegiano l'utilizzo di materiali naturali compatibili con la bioedilizia e il risparmio energetico degli edifici garantendo al tempo stesso tecniche raffinate volte a conferire agli ambienti un tocco di classe e di stile. Per ottenere un risultato unico è necessario che lo sia ogni gesto. Per questo motivo, la Società colma ciascuna azione di cura, dedizione e professionalità con l'obiettivo di raggiungere la perfezione in qualsiasi progetto e la soddisfazione dei clienti.

La Società si contraddistingue per esperienza, ricerca e cura dei dettagli che consentono di assicurare ai clienti un servizio impeccabile, rispondendo anche alle esigenze più particolari. Nello specifico, BM S.r.l. si caratterizza per:

- serietà e rispetto delle tempistiche che permettono non solo di accontentare le richieste del cliente ma anche di lavorare simultaneamente con altri professionisti all'interno del cantiere senza rallentare l'esecuzione dei lavori;
- precisione e dedizione, caratteristiche essenziali per la corretta realizzazione di finiture e dettagli di pregio che possano diventare un valore aggiunto per l'immobile;
- intraprendenza, studio ed esperienza per creare uno staff competente e in grado di completare e soddisfare qualsiasi esigenza del cliente.

2.2. La struttura organizzativa

Il sistema di *Corporate Governance* della Società è così articolato:

- **Assemblea Soci:** delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge nonché sulle autorizzazioni richieste dallo Statuto per il compimento degli atti degli amministratori;
- **Amministratore Unico:** la Società è amministrata da un Amministratore Unico nella persona del socio di maggioranza ed investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società;
- **Revisore Legale:** il controllo contabile sulla Società è esercitato da un terzo esterno dotato di adeguata iscrizione nell'apposito registro.

2.3. Sistema di controllo interno

Per sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società deve intendersi l'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure volte a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali, ad una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dall'Amministratore Unico, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- Codice Etico;

- sistema organizzativo interno rappresentato nella sua struttura gerarchico-funzionale attraverso l'organigramma aziendale e il correlato mansionario;
- sistema di deleghe e procure;
- sistema di politiche e procedure aziendali;
- sistema di controllo e di gestione dei flussi finanziari;
- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

Il sistema di controllo interno della Società, inteso come processo attuato al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale etica, sana e corretta, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ ogni operazione, transazione, azione deve essere reale, verificabile, documentata, coerente e congrua: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale gli enti aziendali preposti possono procedere in qualsiasi 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;
- ✓ nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di una persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- ✓ documentazione dei controlli: l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

Pertanto, in tale contesto, il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società, a una conduzione dell'impresa etica, sana, corretta nonché coerente con gli obiettivi prefissati dall'Amministratore.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo Ente, la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema di controllo interno esistente.

Devono considerarsi quali punti cardine del Modello:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle Attività Sensibili di BM;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai Reati da prevenire;
- i presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione di Reati, in particolare la verifica e documentazione delle operazioni poste in essere nell'ambito delle Attività Sensibili, il rispetto del principio della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e nelle attività di gestione delle risorse finanziarie, la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

In particolare, nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno della Società, rilevati in fase di analisi delle Attività Sensibili, nella misura in cui essi sono stati considerati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il Modello 231 è caratterizzato da: (i) efficacia, ossia adeguatezza dell'insieme dei controlli istituiti a prevenire la commissione di reati-presupposto; (ii) specificità, ossia considerazione delle caratteristiche, delle dimensioni, del tipo di attività e delle vicende storiche della Società; (iii) attualità, ossia costante aggiornamento.

Il disegno del Modello 231 è stato improntato anche ad un criterio di proporzionalità nell'ambito del quale si sono stabilite regole e controlli proporzionati alle dimensioni e all'articolazione della struttura organizzativa della Società.

3.1. Finalità del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti nonché dei propri clienti e fornitori ed è altresì consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società ed implementa il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e procedure volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno e, in generale, la propria *Corporate Governance*.

Per sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società deve intendersi l'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure volte a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione

e monitoraggio dei principali rischi aziendali, ad una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dall'Amministratore Unico, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Il Modello, oltre alla primaria finalità di prevenzione dei reati, si propone pertanto le seguenti finalità strumentali:

- fornire un'adeguata informazione ai Dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sull'etica e sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, al fine di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna.

3.2. Codice Etico

La Società si è dotata di un Codice Etico il cui fine ultimo consiste nel diffondere e rendere noti ai Dipendenti ed ai collaboratori i valori della Società stessa, ai quali sono tenuti ad attenersi. In particolare, il Codice Etico è orientato alla promozione del rispetto dei diritti umani e della salute e sicurezza sul lavoro, al sostegno della diversità, integrità e correttezza, alla lotta alle molestie in qualsiasi forma, alla protezione dei dati personali e dell'ambiente, nonché alla promozione dell'integrità del mercato e delle attività aziendali.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, uniformando i comportamenti aziendali a *standards* etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *Stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando, allo stesso tempo, un approccio etico al mercato in cui opera BM.

Il Codice Etico della Società, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

3.3. Realizzazione del Modello

Il Modello di BM è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di Corporate Governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto e con le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e approvate dal Ministero della giustizia nel giugno 2004, aggiornate, dapprima, nel marzo 2008, successivamente nel marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021, la Società ha proceduto dunque ad effettuare:

- la mappatura delle attività cosiddette “sensibili”, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- l'identificazione di adeguati principi generali di comportamento con particolare riferimento alle attività sensibili come sopra individuate;
- l'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- lo svolgimento di attività di informazione e formazione sui contenuti del Decreto e sul presente Modello.

3.4. L'analisi delle attività a rischio reato

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua gli Uffici aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Responsabili dei vari uffici e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Più in dettaglio, l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- del *corpus* normativo aziendale (i.e. politiche, procedure, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria;
- della “storia” della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società. Detto documento è custodito presso la sede della Società, rendendolo disponibile per eventuale consultazione all'Amministratore, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate le c.d. “attività sensibili”, ovverossia le attività aziendali potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati “presupposto” ritenuti astrattamente rilevanti, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione degli illeciti.

3.5. La struttura del Modello di BM S.r.l.

La Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta della propria esperienza e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, costituisca un adeguato presidio contro le possibilità di commissione dei reati, in coerenza con il sistema di *governance* e dei valori etici ai quali da sempre si ispira BM Srl.

Il Modello, come predisposto a seguito delle attività sopra descritte, è costituito da:

- a) una **Parte Generale**, avente la funzione di definire i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione delle proprie attività e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose. In essa sono compendiate od allegate le seguenti parti, che ne costituiscono parte integrante:
 - o Codice Etico;
 - o Organismo di Vigilanza e suo funzionamento;
 - o Sistema disciplinare;
 - o Procedura whistleblowing.
- b) una **Parte Speciale**, suddivisa in 15 Sezioni le quali descrivono, con riferimento ai Processi Sensibili della Società, la mappatura delle attività sensibili, la valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi, nonché i relativi specifici protocolli.
Esse hanno la funzione di:
 1. stabilire le fonti normative alle quali devono attenersi i Destinatari;
 2. individuare i principi generali di comportamento da porre in essere;
 3. individuare i singoli reati concretamente e potenzialmente attuabili in azienda e i relativi presidi di prevenzione e di controllo

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabile, la Parte Speciale, in considerazione del suo particolare contenuto, sono, invece, suscettibili di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica societaria e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/01 – potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché l'organo amministrativo della Società, ovvero un suo organismo munito dei necessari poteri, provveda ad operare gli aggiornamenti e le integrazioni ritenuti necessari.

3.6. Principi per la redazione dei presidi di prevenzione e di controllo

La Società individua i seguenti principi per la redazione dei presidi di prevenzione e controllo a cui i Destinatari del Modello si dovranno attenere nello svolgimento dei processi e attività sensibili:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, regole decisionali e modalità operative per lo svolgimento delle attività, nonché adeguate modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità:** ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e/o informatici, in ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;

- **Separazione dei compiti**: separazione delle attività tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La separazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano certe operazioni solo a persone identificate ed autorizzate;
- **Procure e deleghe**: i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese nonché chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle stesse.
- **Rapporti infragruppo**: i servizi prestati da e per le Società del Gruppo devono essere disciplinati da uno specifico contratto nel quale sono definiti compiti e responsabilità nonché sono previste apposite clausole.

3.7. Modifiche ed aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello è rimessa all'Amministratore Unico. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì all'Amministratore Unico, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore Unico.

La gestione dei rapporti infragruppo, regolata attraverso specifici contratti, deve avvenire secondo i principi dettati in materia dal Codice civile ed in ossequio ai criteri imposti dalle leggi e dai regolamenti vigenti nonché in applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società. In particolare, i rapporti infragruppo tra BM S.r.l. e le società controllate e correlate sono disciplinati ai sensi degli artt. 2497 e ss.

Nella gestione di tutti i rapporti infragruppo così come nei rapporti con controparti terze, la Società garantisce e pretende la massima trasparenza.

Inoltre, BM S.r.l. e le sue controllate, nella gestione dei rapporti infragruppo, sono tenute a rispettare le procedure di prevenzione previste nei rispettivi eventuali Modelli, assoggettandosi ai controlli dell'OdV e fornendo allo stesso ampia collaborazione.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dall'Amministratore Unico, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- violazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

In capo all'Organismo di Vigilanza restano i compiti di:

- ✓ ricognizione periodica volta a identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della Mappatura in relazione alle Attività Sensibili;
- ✓ coordinamento con il responsabile dell'Ufficio Risorse Umane per i programmi di formazione per il personale;
- ✓ interpretazione della normativa rilevante in materia di reati presupposto nonché delle Linee Guida predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verifica dell'adequatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- ✓ verifica delle esigenze d'aggiornamento del Modello.

I Responsabili degli Uffici interessati elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le suddette modifiche dovranno essere preventivamente sottoposte all'Organismo di Vigilanza. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate al Modello.

3.8. Il Modello nell'ambito dei Gruppi di imprese.

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese.

Tuttavia, le Linee Guida Confindustria, affrontano il tema della responsabilità da reato nei gruppi di imprese. In particolare, partendo dal presupposto che il "gruppo" non può considerarsi un ente né un diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è neppure inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del Decreto, non si può affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto.

Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa, ma anche in questo caso non è possibile desumere la responsabilità diretta delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società (*Cass. VI Sez. Pen. Sent. n. 2658 del 2014*).

La giurisprudenza ha pertanto stabilito in presenza di quali condizioni del reato commesso nell'ambito di una società del gruppo, possano essere chiamate a risponderne le altre società, in particolare la capogruppo, concludendo che non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

La controllante pertanto potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (*Cass. Pen., Sez. V, sent. n. 24583 del 2011*), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare:
 - direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
 - coincidenza tra i vertici della controllante e quelli della controllata (cd. *interlocking directorates*): aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

Le Linee Guida Confindustria precisano che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo, ma tale attività potrà essere condotta anche in base alle indicazioni ed alle modalità attuative previste da parte della capogruppo in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Questo, tuttavia, non deve determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

Sempre il documento di Confindustria prosegue stabilendo che l'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

- consente di elaborare un Modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei

rischi di reato, necessaria affinché al Modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231;

- conferma l'autonomia della singola unità operativa del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

Nell'esercizio della propria autonomia, le singole società controllate da BM sono direttamente ed esclusivamente responsabili dell'adozione ed attuazione dei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo tenendo presente l'interesse della singola società quale realtà aziendale appartenente ad un gruppo societario.

Le società controllate valutano in via autonoma le aree di rischio in relazione alla particolare attività svolta, a seguito dell'analisi della struttura organizzativa dell'operatività aziendale.

Nell'adottare in autonomia il proprio Modello, gli organi amministrativi delle singole società controllate operanti in Italia, procedono alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza, qualificando quanto più possibile i relativi componenti in base alle specificità del proprio business e della propria organizzazione, in modo autonomo e distinto dai soggetti appartenenti all'Organismo di BM S.r.l., fatto salvo il necessario coordinamento (che potrà essere realizzato anche mediante l'identificazione di uno o più componenti comuni).

Tali Organismi di Vigilanza sono esclusivi responsabili, nell'ambito della società di appartenenza, rispetto ai compiti di controllo ed alle attività di vigilanza da svolgere nonché sulle misure da adottare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla specifica società.

BM, nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascuna organizzazione e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società controllate e dei limiti imposti da disposizioni di legge promuove la complessiva coerenza di approccio attraverso:

- la formulazione di indirizzi comuni riguardo ad eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare ai Modelli Organizzativi in ragione di novità normative ovvero alla luce dell'evoluzione dell'interpretazione giurisprudenziale o rispetto ad attività sensibili rivelatisi a rischio;
- l'indicazione di una struttura minima del Codice Etico ovvero dei principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi. Si precisa in ogni caso che tali componenti del Modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società controllate e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo - ove opportuno - principi etico-comportamentali e di controllo espressamente correlati all'ambito di specifica operatività e all'effettiva esposizione ai rischi-reato contemplati e determinati in relazione all'operatività dell'ente e ai reati per esso rilevanti;
- coordinare le iniziative relative allo studio e all'approfondimento di tematiche afferenti al decreto, alla sua interpretazione ed alla sua applicazione all'interno del gruppo, offrendo un supporto di natura prettamente consulenziale.

È rimessa, in ogni caso, alla responsabilità delle singole società l'applicazione dei propri Modelli in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'Ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'Amministratore, svincolato da ogni rapporto gerarchico con l'Amministratore stesso e con i singoli responsabili degli Uffici.

La Società si è, pertanto, dotata di un proprio Organismo di Vigilanza, nominato dall'Amministratore Unico, a struttura monocratica di un componente, rispondente ai requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e onorabilità.

L'OdV di BM è dotato delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività, di un profilo etico di indiscutibile valore e di un elevato grado di indipendenza e autonomia, in considerazione altresì delle caratteristiche richieste dalla legge, dalle Linee Guida e dalla giurisprudenza in materia.

Come indicato nelle *“Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001”*, il componente dell'Organismo di Vigilanza è stato scelto tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale, amministrativo o altre aree tematiche di rilievo per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001, provvisti dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità previsti per gli amministratori, in modo che l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta non siano pregiudicati.

L'Organismo di Vigilanza adotta proprie regole, definite in un Regolamento (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza), approvandone i contenuti e dandone evidenza nel proprio archivio per eventuale consultazione su richiesta, anche da parte dell'Amministratore.

Nello specifico, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti requisiti:

- **indipendenza.** I requisiti di indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Non possono essere nominati membri, e se lo sono decadono, i soggetti che siano membri esecutivi degli organi di gestione ed amministrazione della Società. Inoltre, non possono essere nominati soggetti che siano in relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o comunque rapporti rientranti nella sfera affettiva, con: (a) Amministratore Unico, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- **autonomia.** Nessun ostacolo può essere posto da chiunque al libero esercizio delle attività di competenza dell'OdV, ad eccezione del rispetto della legge e delle altre norme. In caso di ostacolo, l'OdV informa senza indugio l'Amministratore. All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare. Non può essere nominato chi abbia la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale di entità tale da permettere di esercitare un'influenza notevole sulla Società e chi sia in conflitto d'interessi, anche potenziale, con la Società che ne compromettano l'indipendenza. I compensi del componente dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi;
- **onorabilità.** Al fine di garantire il rispetto del requisito dell'onorabilità, non possono essere nominati membri dell'OdV, e se lo sono decadono, coloro che sono sottoposti a interdizione o inabilitazione, a misure di restrizione della libertà personale o sanzionatorie in base alle normative vigenti ed in particolare:
 - interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, anche non definitiva, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare anche temporaneamente uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, ancorché non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- **professionalità.** L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; l'OdV nel suo complesso deve disporre di conoscenze legali e adeguate esperienze in tema di:
 - organizzazione e disegno dei processi aziendali tipici dell'attività aziendale, in considerazione dei servizi svolti dalla Società;
 - diritto d'impresa ad un livello tale da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
 - direzione aziendale ad un livello tale da consentire l'individuazione e la valutazione degli impatti sulla realtà aziendale discendenti dal contesto normativo di riferimento;
 - principi e metodologie proprie delle funzioni di controllo e auditing;
- **continuità d'azione.** L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. L'incarico dell'OdV ha una durata pari a tre anni dal conferimento (salvo i casi di cessazione, decadenza, revoca dall'incarico previste), rinnovabili a ciascuna scadenza;
- **disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.** L'OdV è dotato di autonomi poteri di spesa nei limiti di una dotazione adeguata di risorse finanziarie. Tale budget è determinato dall'Amministratore Unico su base annuale su proposta dell'OdV. Quest'ultimo è tenuto ad informare, con frequenza almeno annuale, l'Amministratore relativamente all'utilizzo del suddetto budget e ad evidenziare le eventuali necessità di consulenze esterne alla Società.

4.1. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza, recesso

L'Amministratore Unico nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta del componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Dopo l'accettazione formale del soggetto nominato, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è triennale rinnovabile con provvedimento dell'Amministratore Unico.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso provvedimento dell'Amministratore Unico per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie di componente dell'OdV;
- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancata o ingiustificatamente ritardata risposta all'Amministratore in merito all'attività di vigilanza e controllo;
- l'impossibilità sopravvenuta a ricoprire l'incarico;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

- per i componenti legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- il ricorso di altra giusta causa (ad esempio infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.).

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare all'Amministratore la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico stesso.

Il componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, dando comunicazione scritta motivata, mediante raccomandata A.R. ovvero indirizzo di posta elettronica certificata (pec), all'Amministratore Unico.

In caso di revoca, decadenza o recesso in capo al componente dell'OdV, l'Amministratore provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

Il membro dell'OdV dimissionario rimane in carica fino all'accettazione della nomina da parte del nuovo membro.

Nel caso in cui, con riferimento ad una data attività, un componente dell'Organismo di Vigilanza si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale (o concreto) conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, deve immediatamente comunicare tale circostanza all'Organo di Amministrazione. La sussistenza di una situazione di potenziale (o concreto) conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale attività nell'esercizio delle funzioni di vigilanza.

In tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a sollecitare, ove strettamente necessario, la nomina di altro soggetto quale sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'attività che ha determinato l'insorgenza del conflitto di interessi.

4.2. Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- ✓ vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- ✓ vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- ✓ vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- ✓ segnalare all'Amministratore della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti facoltà:

- coordinarsi e collaborare con gli uffici aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- promuovere e supervisionare – verificandone l'effettivo svolgimento – le attività di formazione sul D. Lgs. 231/2001 e sui contenuti del Modello intraprese dalla Società;
- svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sull'attività svolta e proporre all'Ufficio Risorse Umane preposto l'adozione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale della Società che risulti aver violato il Modello 231;
- suggerire e indicare le procedure da adottare per l'implementazione del sistema di controllo fermo restando che la responsabilità primaria sul controllo delle attività di gestione, anche quelle riconducibili ad aree di attività individuate come sensibili, con riferimento alle prescrizioni di cui al

D. Lgs. 231/01, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;

- segnalare immediatamente all'Amministratore eventuali violazioni del Modello da parte di figure apicali della Società;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio reato;
- segnalare eventuali violazioni del Modello, da parte dell'Amministratore Unico, laddove fondate, agli organi di controllo e/o di amministrazione, evitando conflitti di interesse.

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

- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i responsabili degli Uffici aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni.

Ogni provvedimento dell'OdV è verbalizzato.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Amministratore Unico.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con gli Uffici aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello. L'OdV può inoltre avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'Amministratore Unico.

Come già indicato, l'Amministratore della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato dall'Amministratore Unico della Società.

4.3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le notizie relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni.
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prima prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- variazioni nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (quali nomina a Datore di Lavoro, delega di funzione ex art. 16 D. Lgs. 81/2008, nomina a RSPP) e ambiente (quali procure e deleghe in materia ambientale);
- segnalazioni di natura riconducibile alla normativa c.d. Whistleblowing relative alla possibile commissione di reati presupposto o violazioni del Modello;
- ogni documento ed informazione richiesta dall'Organismo di Vigilanza per l'efficace espletamento delle proprie attività di monitoraggio e verifica sul Modello (es. flussi informativi periodici riferiti processi e attività a rischio reato sulla base di periodicità e modalità definite dall'Organismo stesso).

A tal fine sono istituiti i seguenti canali dedicati di comunicazione per la trasmissione dei flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza che consistono in:

Indirizzo mail: avv.gabrieletomei@gmail.com

Piattaforma informatica: raggiungibile attraverso il seguente link www.mygovernance.it.

4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Amministratore e mantiene rapporti in ordine alle tematiche inerenti al Modello Organizzativo.

L'OdV informa, anche per iscritto, l'Amministratore in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello Organizzativo almeno una volta l'anno (indicando, in particolare, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio) o, in tempi diversi, con riferimento a specifiche e significative situazioni.

L'Amministratore Unico di BM Srl potrà chiedere all'OdV di riferire sulla propria attività e, inoltre, di conferire con lo stesso.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato dall'organo amministrativo ogni qualvolta sia dallo stesso ritenuto opportuno, per riferire in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo in merito all'applicazione e all'osservanza del Modello.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere dallo stesso OdV debitamente custodite.

4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo non inferiore a 10 anni.

Tali clausole prevedono altresì appositi rimedi contrattuali in caso di inadempimento (es. diritto di risoluzione e/o la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali).

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Introduzione

La definizione di un sistema di sanzioni, disciplinari o di altra natura (ad es. contrattuale), commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello definito, rende efficiente l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di tale sistema disciplinare/sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. La violazione delle regole del Modello e del Codice Etico costituisce inoltre, in ogni caso, una lesione del rapporto fiduciario con BM ed integra sul fronte giuslavoristico un illecito disciplinare sanzionabile. Le misure disciplinari sono individuate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, etc.). In particolare, i principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri generali:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione o del pericolo creato (livello di esposizione al rischio comportato dalla violazione), anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- entità del danno in ipotesi creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile il comportamento contestato;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti o condivisione di responsabilità con altri soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione del sistema disciplinare/sanzionatorio 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.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il diritto/dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente attuare i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello o del Codice Etico e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società, ed in conformità alla normativa giuslavorista.

5.2. Linee guida del sistema disciplinare

Sono sottoposti al sistema disciplinare/sanzionatorio di cui al presente Modello i dipendenti, i componenti gli Organi Sociali, e tutti coloro i quali, per attività inerenti ad una o più aree di rischio, intrattengono con la Società un rapporto contrattuale, comunque denominato, di rappresentanza, di collaborazione o di consulenza.

Nel caso dei Dipendenti sono applicabili sanzioni di carattere disciplinare secondo quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale; nel caso di collaboratori/terzi sono applicabili sanzioni di carattere contrattuale/negoziale.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e del Codice Etico e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alle attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- mancata partecipazione ai corsi formativi in ambito D. Lgs. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul Whistleblowing ex D. Lgs. 179/2017 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni; inosservanza degli ordini o delle prescrizioni di tale gravità da far ritenere compromesso il rapporto di fiducia fra l'autore e la Società; in tale ambito rientra l'inosservanza di ordini o di prescrizioni, tale da provocare, oltre ad una compromissione del rapporto fiduciario fra l'autore e la Società, anche un grave nocumento alla stessa, e comunque tale da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

5.3. Misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare recepisca i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL applicato.

Il sistema disciplinare applicato nella Società, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, appare munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali contenuti nel Modello e nel Codice Etico e delle singole regole comportamentali dedotte del Modello ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 Codice civile e illecito disciplinare.

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

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate dal datore di lavoro una volta accertata la violazione, nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'irrogazione della sanzione disciplinare deve necessariamente, come già specificato sopra, essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- ✚ richiamo verbale;
- ✚ ammonizione scritta;
- ✚ multa non superiore a tre ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio;
- ✚ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- ✚ licenziamento per mancanze con preavviso;
- ✚ licenziamento per mancanze senza preavviso.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali e dei protocolli indicati nel Modello, nonché in caso di: (i) omessa o inadeguata vigilanza, supervisione e controllo da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello; (ii) mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Destinatari o di cui comunque si abbia prova diretta e certa; (iii) mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa; (iv) violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione; (v) violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe (ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico), la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente. Se di competenza, anche la mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili può essere considerato un comportamento rilevante ai fini della non conformità alle prescrizioni del Modello.

Si potrà quindi determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale la sospensione a titolo cautelare della prestazione lavorativa.

Nei casi di gravi violazioni in cui venga meno il rapporto di fiducia, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso, in conformità alle disposizioni di legge ed alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile.

Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Codice Etico e del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente gli organi di controllo e/o di amministrazione, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

Misure nei confronti dei terzi

Ogni violazione del Modello nonché ogni comportamento in contrasto con le regole di condotta stabilite dal Codice Etico tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001 da parte di terzi ovvero da parte di altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari (a titolo esemplificativo: consulenti, collaboratori esterni o altri partner), potrà determinare la risoluzione contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Misure in materia whistleblowing

Alla luce della nuova disciplina whistleblowing, introdotta con il D. Lgs. n. 24/2023, risultano essere applicabili le sanzioni di seguito indicate anche al responsabile o ai responsabili delle violazioni per le quali l'ANAC applica le sanzioni amministrative pecuniarie.

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste sanzioni:

- per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- per chi ostacola, o tenta di ostacolare, la segnalazione;
- nei confronti di chi viola l'obbligo di riservatezza;
- nei confronti di chi, in qualità di responsabile della gestione delle segnalazioni, omette l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare, sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società, sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza) e la gestione e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari sono di competenza dell'Amministratore Unico della Società, che agisce con il supporto dell'Ufficio Risorse Umane, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile delle Segnalazioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere tempestivamente comunicato all'OdV, fin dal momento della contestazione disciplinare, per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.4. Il procedimento sanzionatorio

Il procedimento ha inizio con la segnalazione di una violazione effettiva o presunta al Modello o alle procedure.

Le fasi del procedimento sono:

- (a) Fase di preistruttoria diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase, è condotta dall'Organismo di Vigilanza nel termine di 30 giorni e si articola anche mediante verifiche documentali. Qualora la segnalazione si riveli palesemente infondata, l'Organismo di Vigilanza archivia con motivazione dandone menzione nei rapporti periodici. Negli altri casi l'Organismo di Vigilanza comunica con relazione scritta le risultanze

dell'attività all'Amministratore Unico per le violazioni da parte: (a) dei membri degli organi societari (esclusi i membri del Consiglio di Amministrazione); (b) qualsiasi altro soggetto in posizione apicale (per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta (anche di fatto) funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società); (c) dipendenti e collaboratori esterni a qualsiasi titolo (a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, interinali, stagisti di qualsiasi grado ed in forza a qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero) sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti c.d. della Società;

- (b) Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'Organismo di Vigilanza. Tale fase è condotta nel termine massimo di 45 giorni ovvero il maggior termine che si renda ragionevolmente necessario sulla base delle valutazioni dell'Organismo di Vigilanza unitamente all'Amministratore Unico nei casi di rispettiva competenza.
- (c) Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione nel rispetto della normativa vigente (Statuto dei Lavoratori e CCNL).

Nel corso del procedimento disciplinare l'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico può avvalersi delle funzioni aziendali competenti. Qualora la violazione dovesse rilevarsi infondata la Società procederà all'archiviazione motivando il provvedimento.

6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari, come individuati nel paragrafo “Destinatari del Modello”.

Il Modello (Parte Generale e Parte Speciale) è consegnato ai dipendenti al momento dell'assunzione, è reso disponibile agli stessi mediante pubblicazione in una apposita sezione dell'intranet aziendale ed è inoltre affisso nelle bacheche aziendali presso tutti i siti della Società.

Il Modello è portato, altresì, a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società instaura relazioni contrattuali. La Parte Generale del Modello è resa disponibile a tutti i soggetti interessati mediante pubblicazione sul sito internet aziendale nell'apposita sezione “Modello 231” raggiungibile al seguente link: <http://www.bmdomus.it>.

In particolare, l'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è disciplinato da apposite clausole contrattuali all'interno degli accordi.

A tal fine sono inoltre definite specifiche clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del D. Lgs.231/2001, dei principi del presente Modello e del Codice Etico. Tali clausole prevedono altresì appositi rimedi contrattuali in caso di inadempimento (es. diritto di risoluzione e/o la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali).

7. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte del proprio personale (dirigenti, dipendenti, componenti degli organi sociali). Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati, al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro.

I programmi formativi sono a carattere obbligatorio e l'Ufficio Risorse Umane provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi da parte del personale. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Responsabile Ufficio Risorse Umane

e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio sopra enucleato.

L'Organismo di Vigilanza cura, d'intesa con l'Ufficio Risorse Umane, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

8. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è disciplinato da apposite clausole contrattuali all'interno degli accordi.

A tal fine sono inoltre definite specifiche clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano, durante la vigenza del contratto, le controparti al rispetto del D. Lgs. 231/2001, dei principi del presente Modello e del Codice Etico.

Tali clausole prevedono altresì appositi rimedi contrattuali in caso di inadempimento (es. diritto di risoluzione e/o la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali).

9. WHISTLEBLOWING

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. *whistleblowing*).

L'obiettivo della direttiva europea è stato stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione sia all'esterno.

Si tratta, dunque, di una disciplina che persegue il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti commessi all'interno delle organizzazioni complesse, sia pubbliche sia private, incentivando l'emersione delle condotte pregiudizievoli di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo.

Il Decreto ha abrogato e modificato la normativa previgente², racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali.

Infine, il quadro regolatorio della materia è stato completato con le Linee Guida Anac, adottate il 12 luglio 2023 e recanti le procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi per l'instaurazione dei canali interni di segnalazione e la Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria, adottata ad ottobre 2023.

9.1 Oggetto della segnalazione

Dal punto di vista oggettivo, la nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza.

Pertanto, nella categoria delle **violazioni delle disposizioni normative nazionali** vi rientrano:

- reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;
- violazioni del Modello 231 adottato dalla Società.

Invece, rientrano tra le **violazioni delle disposizioni normative dell'Unione europea**:

² Con il D. Lgs. 24/2023, da un lato, è stato abrogato l'art. 6, commi 2 ter e quater, del Decreto 231 e l'art. 3 del D. Lgs. 179/2017; dall'altro, invece, è stato modificato l'art. 6, comma 2 bis del Decreto 231.

- illeciti commessi in violazione della normativa UE, e di tutte le disposizioni nazionali di attuazione, nei seguenti settori: contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori richiamati sopra.

Sono espressamente escluse dall'ambito applicativo le segnalazioni: (i) legate ad un interesse personale del segnalante, riguardante i rapporti individuali di lavoro con i propri superiori gerarchici (es. vertenze, conflitti interpersonali tra colleghi, etc.); (ii) relative alla sicurezza e alla difesa nazionale; (iii) relative a violazioni già regolamentate in alcuni settori, alle quali si applicherà la disciplina *ad hoc*.

Per la corretta definizione e il contenuto delle segnalazioni rilevanti si rimanda alle previsioni contenute nella "Procedura Whistleblowing", adottata dalla Società, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.

9.2 Canale interno di segnalazione e gestione della segnalazione

Con la modifica dell'art. 6, comma 2 bis del Decreto 231, è stato imposto agli enti che adottano il Modello 231 di prevedere all'interno dello stesso, canali di segnalazione interna conformi alla nuova normativa adottata.

In particolare, per essere ritenuto adeguato il canale interno deve essere idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte e, per quanto riguarda gli strumenti concreti attraverso cui attivare il canale interno, è obbligatorio che l'ente si sia dotato di un canale in forma scritta (analogica o informatica) e di un canale in forma orale.

La Società, al riguardo, mette a disposizione dei Destinatari i seguenti canali interni di segnalazione:

in forma scritta, attraverso la piattaforma informatica della Società, raggiungibile attraverso il seguente link: www.bmsrl.openblow.it, che consente di presentare una segnalazione con modalità informatiche (la piattaforma è gestita da un provider terzo indipendente);

e

in forma orale, attraverso la piattaforma informatica della Società, raggiungibile attraverso il seguente link: www.bmsrl.openblow.it, che consente di presentare una segnalazione con modalità informatiche (la piattaforma è gestita da un provider terzo indipendente);

In ogni caso, su richiesta del segnalante, è anche possibile fissare un **incontro fisico con il Responsabile delle Segnalazioni**.

Inoltre, la gestione del canale di segnalazione interno è stata affidata, attraverso atto di nomina ad hoc da parte della Società, ad un Responsabile delle Segnalazioni, dotato di autonomia e adeguata formazione in materia.

In particolare, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 24/2023, rientrano tra i doveri del Responsabile delle segnalazioni le seguenti attività:

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla ricezione;
- mantenere interlocuzioni con il segnalante, anche al fine di richiedere, ove necessario, integrazioni e chiarimenti;
- dare diligentemente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro al segnalante entro tre (3) mesi dalla data di rilascio dell'avviso di ricevimento della segnalazione;

- informare in maniera chiara e puntuale i Destinatari circa il canale di segnalazione interno (ed esterno), le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, siano esse interne o esterne.

In riferimento al riscontro da fornire al segnalante, lo stesso può consistere in:

- (i) comunicazione dell'avvenuta archiviazione della segnalazione;
- (ii) comunicazione dell'avvio di un'inchiesta interna, con le eventuali risultanze;
- (iii) comunicazione dei provvedimenti adottati;
- (iv) comunicazione del rinvio all'Autorità competente per le ulteriori indagini.

Per la puntuale descrizione del canale interno e della gestione della segnalazione si rimanda alle previsioni contenute in "Allegato 3 – Procedura Whistleblowing", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.

9.3 Divieto di ritorsione e tutela del segnalante

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Con il termine ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

La Società, peraltro, non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del segnalante e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro circa la fondatezza della segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

A mero titolo esemplificativo, sia pur non esaustivo e tassativo, sono ritorsione le seguenti condotte:

- licenziamento, sospensione o mancata promozione e retrocessione di inquadramento;
- cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio e modifica dell'orario di lavoro;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- discriminazione, a qualsiasi titolo;
- intimidazione, minacce e molestie;
- mancata conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, laddove vi fosse una legittima aspettativa alla conversione;
- mancato rinnovo di un contratto a tempo determinato o risoluzione anticipata dello stesso;
- danni, anche alla reputazione della persona, cagionati con qualsiasi mezzo (anche tramite social media), comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi.

Nel predisporre e rendere effettivi i propri canali interni di segnalazione, la Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali altri soggetti coinvolti, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

9.4 Il sistema sanzionatorio ANAC

Tra le principali novità registrate con l'introduzione della nuova normativa in materia whistleblowing vi è, senz'altro, l'istituzione del canale di segnalazione esterno, presso l'ANAC, la quale potrà essere destinataria diretta della segnalazione al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno non è attivo, ovvero, è attivo ma non è conforme a quanto previsto dalla normativa in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione;
- mancato seguito alla segnalazione interna già effettuata;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero, potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Di conseguenza, l'ANAC è titolare di autonomi poteri di gestione delle segnalazioni e, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023, è espressamente titolare di applicare sanzioni amministrativa in capo al responsabile di una delle seguenti condotte:

- 1) quando la persona fisica individuata come responsabile commette ritorsioni;
- 2) quando la persona fisica individuata come responsabile ostacola la segnalazione o tenta di farlo;
- 3) quando la persona fisica individuata come responsabile viola l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante;
- 4) quando non sono istituiti canali di segnalazione;
- 5) quando non sono adottate procedure per effettuare e gestire le segnalazioni, ovvero, che l'adozione di tali procedure non risulta conforme alla normativa;
- 6) quando non viene svolta l'attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute;
- 7) quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che il medesimo sia stato già condannato, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

Nei casi previsti da 1) a 6) l'ANAC può comminare la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro, mentre, nel caso di cui al numero 7) la sanzione è da 500 a 2.500 euro.

Per quanto concerne ruoli, responsabilità e modalità operative di trasmissione e gestione delle segnalazioni, si rimanda alle previsioni contenute nella "Procedura Whistleblowing", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.