

BODINO

the International Made in Italy

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo n. 231
dell'8 giugno 2001**

Testo approvato dall'Organo Amministrativo con delibera del 19/02/2018

PARTE GENERALE

SOMMARIO

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	5
1.1 Introduzione.....	5
1.2 Natura della responsabilità	6
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	6
1.4 Fattispecie di reato.....	6
1.5 Apparato sanzionatorio.....	8
1.6 Delitti tentati.....	9
1.7 Vicende modificative dell'ente	10
1.8 Reati commessi all'estero	11
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.....	12
1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	12
1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	13
1.12 Sindacato di idoneità.....	14
CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI BODINO	15
2.1 L'oggetto sociale di Bodino	15
2.2 Il processo di lavoro di Bodino	15
(i) Divisione Management e la Divisione Engineering	16
(ii) Fit-out unit	17
(iii) Museum & Exhibition unit	17
(iv) Timber Technology unit	17
(v) Façades and Special Structures unit	17
2.3 L'Offering Process	18
2.4 Il Project Management Process	18
2.5 Bodino a livello internazionale.....	18
2.6 Modello di <i>governance</i> di Bodino	19
2.7 Assetto organizzativo di Bodino	20
CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	20
3.1 Premessa	20
3.2 Il progetto di Bodino S.r.l. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001	21
3.2.1 <i>Individuazione dei processi e dei "soggetti sensibili": identificazione delle attività a rischio</i>	21
(a) <i>Area amministrativa e finanziaria</i>	22
(b) <i>Area produttiva</i>	22
(c) <i>Area risorse umane</i>	22
(d) <i>Area logistica</i>	22
(e) <i>Area sicurezza sul lavoro e ambiente</i>	23

(f) Area legale	23
3.2.2 Rilevazione della situazione “As-is” e valutazione del modello di controllo in essere, Gap analysis.	23
3.2.3 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.	24
CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	25
4.1 L'Organismo di Vigilanza.....	25
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.....	28
4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	29
4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni	30
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE.....	31
5.1 Funzione del sistema disciplinare.....	31
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....	31
5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	32
5.4 Misure applicate nei confronti dei dirigenti	32
5.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo.....	33
5.6 Misure nei confronti dei sindaci	33
5.7 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.....	33
CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	34
6.1 Premessa	34
6.2 Dipendenti	34
6.3 Altri destinatari.....	35
CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	36
7.1 Adozione del modello.....	36
7.2 Verifiche e controlli sul Modello	36
7.3 Aggiornamento e adeguamento	36

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, anche, il “D. Lgs. 231/2001”) avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”. Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi derivanti da reato.

In tal modo, la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche è stata adeguata ad alcune convenzioni internazionali, cui l’Italia aveva già da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali).

Il D. Lgs. 231/2001 si applica:

- **nel settore privato**, alle società e alle associazioni, riconosciute e non, e agli enti con personalità giuridica;
- **nel settore pubblico**, solo agli enti pubblici economici (con esplicita esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano poiché alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto stesso.

La responsabilità amministrativa è tuttavia esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un modello di organizzazione,

gestione e controllo idoneo a prevenire i reati stessi; tale modello può essere adottato sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” - in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione - ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano - tra i più significativi - gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001, ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 25, 25-bis, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-

quinquies, 25-sexies, 25-septies e 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5*, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al D. Lgs. 231/2001 facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie punibili vengono solitamente ricondotte, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **reati contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dagli articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001 quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato. La Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha apportato alcune integrazioni all'art. 25, comma 3, cui viene inserito il richiamo al nuovo art. 319-*quater* codice penale;
- **reati contro la fede pubblica.** Si intende in ciò ricompreso, a titolo esemplificativo, la falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-*bis* del D. Lgs. 231/2001 e introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*";
- **reati societari.** Il D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* D. Lgs. 231/2001). Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 il reato di **corruzione tra privati**. La Legge 6 novembre 2012, n. 190 apporta alcune integrazioni all'art. 25-*ter*, comma 1, cui viene aggiunta la lettera s-*bis*), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile.
- **reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*";
- **delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall'art. 25-*quater.1* del D. Lgs. 231/2001);
- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del D. Lgs. 231/2001, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("*Legge Comunitaria 2004*");
- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si intendono ricompresi in tale fattispecie la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- **reati transnazionali.** L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (c.d.

reati infortunistici), previsti dall'art. 25-*septies*, introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007.

- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, previsti dall'art. 25-*octies*, introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. 231 del 21 novembre 2007.
- **reati informatici**, previsti dall'art. 24-*bis*, introdotti nel D. Lgs. 231/2001 dalla legge 18 marzo 2008, n. 48;
- **delitti di criminalità organizzata**, previsti dall'art. 24-*ter*, introdotti dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica;
- **delitti contro l'industria e il commercio**, previsti dall'art. 25-*bis*.1., introdotti dall'art. 15, comma 7 della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, previsti dall'art. 25-*novies*, introdotti dall'art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, prevista dall'art. 25-*decies*, introdotta dall'art. 4 della legge 3 agosto 2009, n. 16, come sostituito dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 121/2011;
- **reati ambientali**, previsti dall'art. 25-*undecies*, introdotto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. 121/2011, che oltre agli articoli 727-bis e 733-bis c.p. richiama alcune disposizioni del T.U. ambientale (D. Lgs. 152/2006) nonché della legge 7 febbraio 1992, n. 150 e successive modifiche, che disciplina i reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione;
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, prevista dall'art. 25-*duodecies*, introdotto dall'art. 2 del D. Lgs. 109/2012.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/2001 in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria, ai reati in materia di ambiente.

1.5 Apparato sanzionatorio

Gli articoli da 9 a 23 del D. Lgs. 231/2001 prevedono l'applicazione a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, delle seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Di seguito l'elenco della categoria in esame:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o 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;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” (tale essendo l’unità di misura” della sanzione pecuniaria comminabile alle società) in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 a un massimo di Euro 1549,37, aumentabile fino al triplo nel caso di commissione di una pluralità di illeciti. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché di reati transnazionali) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell’attività della società (in luogo dell’irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo delle quote) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Ai sensi dell'art. 27, comma 1, D. Lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne, di norma, le associazioni non riconosciute. La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli art. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001): il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D. Lgs. 231/2001 attribuisce efficacia esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si assiste qui ad un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede che i “*modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*”.

Confindustria ha definito le “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*”, diffuse in data 7 marzo 2002 e aggiornate, da ultimo, al 31 marzo 2008 (di seguito, le “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex* D. Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Bodino S.r.l. (di seguito, anche, “**Bodino**” o la “**Società**”) ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria.

1.12 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI BODINO

2.1 L'oggetto sociale di Bodino

La Società ha il seguente oggetto sociale: “a) la lavorazione ed il commercio dei metalli, del legno e della pietra, marmi ed affini; b) la costruzione e l'installazione di manufatti con l'impiego di dei suddetti e di altri prodotti analoghi e/o affini; c) la costruzione e la manutenzione di immobili in genere, rustici, civili, commerciali ed industriali, di qualsiasi consistenza ed ovunque ubicati, sia per conto proprio che per conto di terzi; d) la realizzazione ed il montaggio di insegne e targhe; e) la costruzione, l'installazione e lo smontaggio di allestimenti in genere, compresi quelli museali, espositivi e fieristici realizzati in metallo, vetro e legno; f) il montaggio per conto terzi di mobilio ed accessori per arredamenti in genere; g) realizzazione, costruzione, installazione, fornitura, posa in opera, gestione, trasporto, manutenzione, ristrutturazione e riparazione, sia in proprio che per conto terzi, sia in via diretta che in appalto, subappalto, gestione, project financing, concessione o sub concessione, e comunque in qualsiasi altra forma consentita dalla legge, sia che detta attività sia affidata da enti pubblici che da enti, associazioni, persone fisiche e giuridiche private, di tutti i lavori e di tutte le opere, pubbliche o private, interventi ed impianti, comunque riconducibili nell'ambito delle categorie di opere generali e specializzate di cui all'allegato “A” al D.P.R. 5 ottobre 2010 n. 207 e sue successive ed eventuali modificazioni ed integrazioni, tra cui, anche se a titolo meramente esemplificativo perché suscettibili di variazioni in ragione di eventuali modifiche normative, i seguenti: edifici civili e industriali, restauro e manutenzione dei beni immobili sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturali e ambientali, strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, linee tranviarie, metropolitane, funicolari, piste aeroportuali e relative complementari, dighe (...)”.

Al fine di realizzare l'oggetto sociale, in via non prevalente, la Società può assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze e mandati, nonché compiere tutte le operazioni commerciali (anche di import-export), finanziarie, mobiliari ed immobiliari.

La Società può, inoltre, assumere interessenze e partecipazioni in altre società o imprese di qualunque natura aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, al solo scopo di realizzare l'oggetto principale e non ai fini del collocamento presso il pubblico, rilasciare fideiussioni e altre garanzie in genere, anche reali.

2.2 Il processo di lavoro di Bodino

La Società ha la propria sede legale in Milano, Galleria Buenos Aires n. 1 e ha la propria sede operativa ed amministrativa in Torino, corso Tazzoli n. 235/3.

Bodino ha altresì tre unità operative locali in Torino, Via Pacini 47/49, Sutrio (UD) Via Peschiera n. 3/5 e Villafranca di Verona (VR), via Monte Baldo n. 4.

Bodino si presenta al mercato come General Contractor Integrato, una nuova tipologia di General Contractor che si differenzia dalla tradizionale figura di General Contractor - che

subappalta a terzi l'intero ciclo produttivo – proprio la possibilità di produrre beni e servizi internamente tramite la propria industria (cd. Industria Integrata).

La Società è strutturata in quattro unità principali:

- Fit-out unit,
- Museum & Exhibition unit,
- Timber Technology unit, e
- Façades and Special Structures unit

Le quattro unità sono supportate dalla Divisione Management e dalla Divisione Engineering, che si compone di un gruppo di lavoro al cui vertice si colloca il Project Management Office (PMO), costituito da architetti e ingegneri con un forte know-how gestionale e tecnico, in grado di capire a fondo la complessità dei progetti e la gestione strategica della programmazione durante l'intero processo di realizzazione.

In particolare.

(i) Divisione Management e la Divisione Engineering

La Divisione Management è costituita da architetti e ingegneri che svolgono un costante controllo dei seguenti processi:

- **Pianificazione e realizzazione del progetto:** in questa fase vengono affrontate con diverse metodologie: la pianificazione strategica, la gestione del processo di costruzione e l'analisi di rischio.
- **Pianificazione strategica:** in questa fase vengono analizzate tutte le variabili relative al progetto, allo scopo di definirne gli obiettivi e la programmazione di tempi e costi.
- **Gestione del processo di costruzione:** in questa fase vengono gestite tutte le attività di costruzione, organizzazione, logistica di cantiere, reportistica, progettazione costruttiva, acquisti, gestione dei costi del progetto, garanzia di qualità, misurazione della performance e gestione finanziaria attraverso un collaudato sistema di gestione e controllo.

La Divisione Engineering rappresenta l'unità centrale di tutti i processi aziendali, vale a dire lo sviluppo commerciale, il concept design ed engineering e la produzione.

Lo **sviluppo commerciale** è attività propedeutica essenziale per conoscere i mercati su cui investire in termini di ricerca e prospezione.

Bodino ha accesso a piattaforme di qualifica per grandi Clienti e l'ampio portfolio di referenze nei settori di specializzazione costituiti dalle Unità di Business, consentono alla medesima Bodino di essere selezionata per la partecipazione a gare e a richieste di preventivazione che sono gestite internamente dal Tender Department e dalle risorse tecniche specializzate nei vari segmenti.

Il **concept design ed engineering** di Bodino realizza Studi di fattibilità, Progetti Architettonici, Progetti Strutturali, Progetti Costruttivi, Progettazione Integrata, Progettazione BIM e Progettazione Grafica.

Ogni progetto acquisito che diventa ‘costruttivo’, viene poi inviato alla Produzione che realizza tutto secondo specifiche.

A livello di **produzione** si svolgono abitualmente le attività di prototipizzazione, pre-montaggio, pre-collauda, produzione, logistica e montaggio.

(ii) Fit-out unit

L’unità fit-out si occupa di progettazione, fornitura, produzione, installazione, messa in servizio, manutenzione e post-vendita di ‘interni’ per una vasta gamma di progetti quali: retail, residenziale di lusso, uffici, food & restaurant, teatri, auditorium, hotel, spazi pubblici e centri commerciali, Infrastrutture, ecc..

(iii) Museum & Exhibition unit

L’unità Museums and Exhibitions supporta organizzazioni e committenze pubbliche e private nei progetti di valorizzazione di “contenitori” e di brand ad elevato prestigio e valore culturale e commerciale, come Musei, Mostre e Spazi culturali, Esposizioni Internazionali ed Eventi Fieristici.

(iv) Timber Technology unit

L’unità Timber Technology costituisce la più recente evoluzione industriale intrapresa da Bodino che all’inizio del 2017 ha acquisito la Stratex, storica azienda leader nel mercato delle strutture e degli edifici in legno, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, green building, edifici scolastici, palestre e piscine, social housing, luoghi di culto, edifici commerciali, centri direzionali, stabilimenti industriali e strutture speciali sono alcune delle tipologie realizzative che annoveriamo nelle nostre referenze.

Questa unità di produzione è collocata nel nuovo stabilimento produttivo di Sutrio (UD) e si sviluppa su una superficie di 30.000 mq dei quali 12.000 coperti e dispone di 4 centri lavorazione legno CAD/CAM con tecnologia a 3/4/5 assi che operano su travi e pannelli di grandi dimensioni; sono possibili lavorazioni su travi fino a 8x40 mt di ingombro e pannelli di dimensioni fino a 2600x6000 mm nonché una linea di produzione di legno lamellare dritto/curvo ed una linea per la produzione di pannelli parete/solaio intelaiati.

(v) Façades and Special Structures unit

L’unità façades and special structures si occupa di strutture speciali e di rivestimenti architettonici complessi di edifici anche di notevoli dimensioni e con utilizzo di forme particolari e spesso uniche.

La Società ha partecipato al Bando di Gara per l’acquisizione della società Officine Tosoni Lino s.r.l. in liquidazione amministrazione straordinaria e risulta allo stato aggiudicataria, in via provvisoria, della medesima.

2.3 L'Offering Process

L'Offering Process si compone delle seguenti fasi:



2.4 Il Project Management Process

Il Project Management Process si compone delle seguenti fasi:



2.5 Bodino a livello internazionale

L'espansione internazionale ha portato Bodino a detenere una branch in Marocco nonché ad avere il controllo di quattro società estere (Svizzera, Regno Unito, Danimarca ed Emirati arabi) che operano, nei rispettivi territori, alla luce delle linee guida dettate da Bodino e che si avvalgono della collaborazione di quest'ultima soprattutto nella fase di preventivazione, ingegnerizzazione e management.

In **Svizzera** Bodino AG opera ormai da molti anni nel settore del lusso; le più grandi maison dell'orologeria e della gioielleria le affidano l'allestimento del loro più importante evento, i padiglioni della fiera di Baselworld.

Nel 2015 è stata costituita nel **Regno Unito** Bodino UK che si colloca in un mercato in forte espansione, punto di riferimento per investimenti provenienti da tutto il mondo.

In **Danimarca** Bodino ha recentemente costituito Bodino DK alla quale il Consorzio CMT ha affidato la realizzazione dell'allestimento interno delle stazioni della nuova metropolitana di Copenhagen.

Negli **Emirati Arabi** Bodino ha costituito, con importanti partner locali, Bodino Middle East con sede in Dubai ma con una competenza estesa a tutti i paesi del Golfo. La partecipazione di Bodino in una società emiratina è stata fortemente voluta dai partner locali, sia per la potenza del blasone in vista dell'Esposizione Universale prevista a Dubai nel 2020 (EXPO2020), sia per le significative potenzialità di sviluppo in loco delle attività svolte da Bodino.

In **Marocco** l' "Agence pour l'Aménagement de la Vallée du Bouregreg", per conto del Reame

del Marocco ha affidato a Bodino, al termine di una gara pubblica, la realizzazione del fit-out del Gran Teatro di Rabat, ultimo progetto della archistar Zaha Hadid. Per la realizzazione di tale opera Bodino ha aperto una branch diventata ormai, anche nell'immaginario dei clienti elitari locali, punto di riferimento dell'alta qualità italiana da importare nel Maghreb e nell'Africa subsahariana.

2.6 Modello di *governance* di Bodino

La Società ha privilegiato il cosiddetto sistema di *governance* tradizionale attraverso la seguente ripartizione organica.

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto.

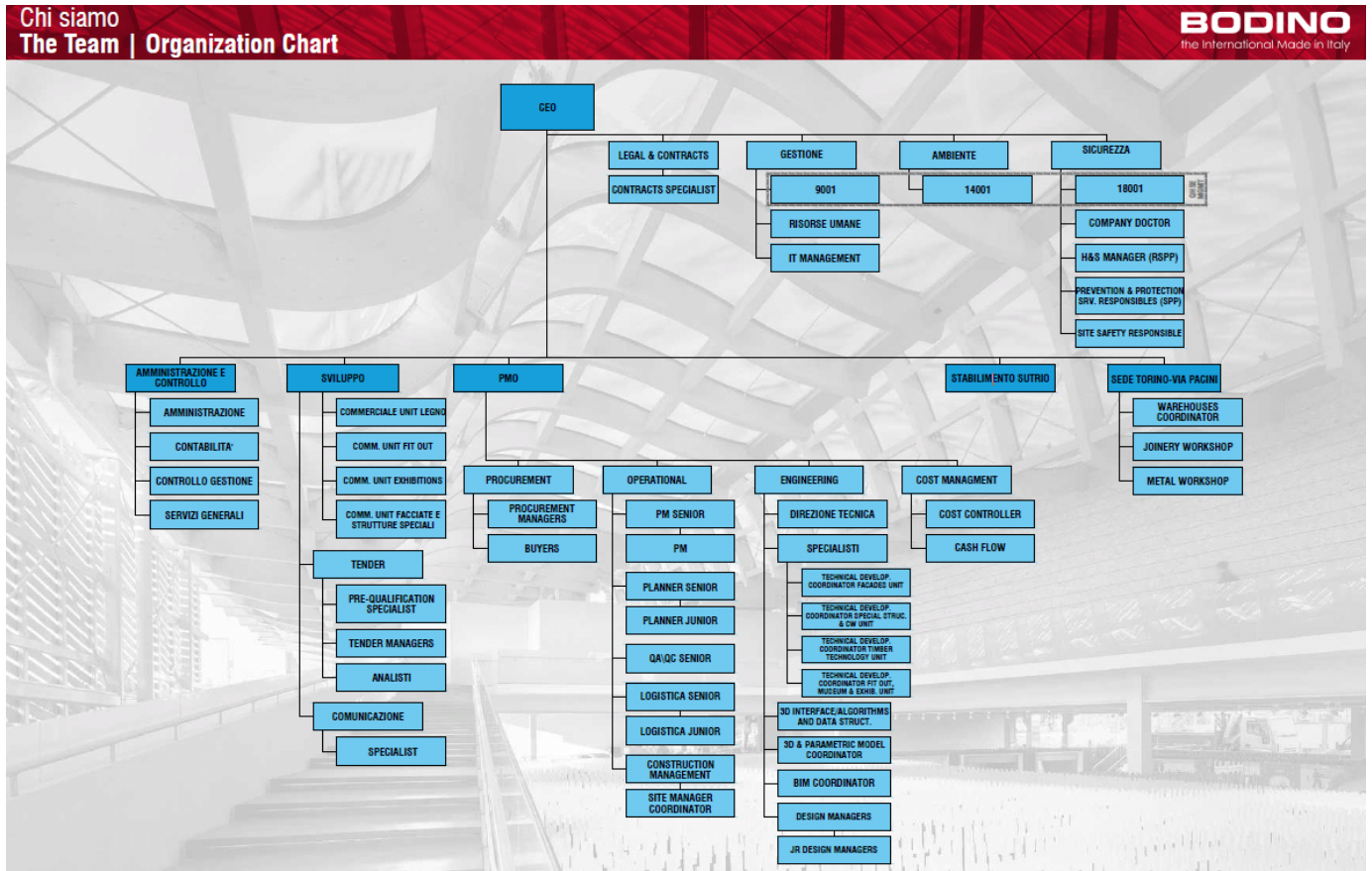
La Società è amministrata da un Amministratore Unico, nella persona di Marco Felici.

La Società ha nominato un Istitore nella persona di Giuseppina Buscieti, ed un Procuratore.

La Società è soggetta al controllo legale dei conti da parte di un revisore unico.

2.7 Assetto organizzativo di Bodino

Si riporta nel seguito l'organigramma aziendale della Bodino aggiornato al mese di ottobre 2017:



CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito, anche, il “**Modello**”) e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: soci, dipendenti, creditori e ogni altro soggetto i cui interessi siano legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla

Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui la Società gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

3.2 Il progetto di Bodino S.r.l. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. Di seguito verranno espone le fasi analizzate e i criteri adottati nelle varie fasi del progetto.

3.2.1 Individuazione dei processi e dei “soggetti sensibili”: identificazione delle attività a rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “attività sensibili” e “processi sensibili”).

Scopo di questa fase è stata appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa *ex* D. Lgs. 231/2001 è stato preliminarmente valutato che le categorie di reati in relazione alle quali il rischio è concretamente e non solo astrattamente ipotizzabile sono le seguenti:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione,
- i reati societari,
- i reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro,
- i reati informatici,
- i reati contro l'industria ed il commercio,
- i reati di riciclaggio/ricettazione impiego di denaro, beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio,
- i reati in materia ambientale,
- i reati in materia di sfruttamento di lavoratori stranieri il cui soggiorno è irregolare.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Società, hanno consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Le aree sensibili in relazione alle quali il rischio è concretamente e non solo astrattamente ipotizzabile sono le seguenti:

- (a) area amministrativa e finanziaria
- (b) area produttiva
- (c) area risorse umane
- (d) area logistica
- (e) area sicurezza sul lavoro e ambiente
- (f) area legale

(a) Area amministrativa e finanziaria

Le attività svolte dall'area amministrativa e finanziaria sono le seguenti:

- eventuale gestione di rapporti con la Pubblica Amministrazione
- trattamento dei dati contabili
- predisposizione e tenuta della "prima nota"
- comunicazione dei dati contabili ai consulenti
- predisposizione documentazione amministrativa, tecnica e contabile
- adempimenti fiscali
- adempimenti societari
- gestione dei rapporti con funzionari della Pubblica Amministrazione, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti effettuati nella Società
- espletamento dell'attività tecnica ed amministrativa in ufficio

(b) Area produttiva

Le attività svolte dall'area produttiva sono le seguenti:

- operazioni di movimentazione di vari materiali
- rapporti con consulenti
- gestione dell'ufficio tecnico
- realizzazione dei progetti, esecuzione e costruttivi per la produzione
- gestione delle officine e dei cantieri

(c) Area risorse umane

Le attività svolte dall'area risorse umane sono le seguenti:

- selezione del personale
- gestione del personale a tutti gli adempimenti relativi (retributivi, previdenziali, disciplinari, ecc.) di operai, impiegati e consulenti

(d) Area logistica

Le attività svolte dall'area logistica sono le seguenti:

- gestione e organizzazione del trasporto dei materiali in cantiere
- selezione dei trasportatori

(e) Area sicurezza sul lavoro e ambiente

Le attività svolte dall'area sicurezza sul lavoro e ambiente sono le seguenti:

- gestione della sicurezza in uffici, cantieri e officine
- gestione della formazione dei dipendenti
- gestione dei rifiuti, di sicurezza, qualità e ambiente
- controllo sulla produzione

(f) Area legale

Le attività svolte dall'area legale sono le seguenti:

- gestione della contrattualistica
- gestione e aggiornamento delle procedure

A seguire, si è proceduto all'identificazione dei “*soggetti sensibili*”, ovvero dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione sociale che attraverso interviste strutturate con i *soggetti sensibili*.

3.2.2 Rilevazione della situazione “As-is” e valutazione del modello di controllo in essere, Gap analysis.

Attraverso l'analisi documentale e l'effettuazione di interviste con i soggetti sensibili, inoltre, è stato rilevato il sistema di controllo esistente, attraverso le seguenti categorie di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate;
- segregazione (articolazione) dei compiti;
- adeguatezza della tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- adeguatezza del sistema delle deleghe.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un documento di analisi dei processi sensibili e del sistema di controllo (*As-is analysis*), con evidenza:

- delle attività sensibili;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei reati commissibili;
- delle possibili modalità di compimento dei reati (in via esemplificativa);
- della probabilità di accadimento del reato *ante* controlli;
- del sistema dei controlli esistenti;
- della valutazione del controllo;
- del rischio residuo.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi delle attività sensibili sopra descritte e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente e un modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del D. Lgs. 231/2001.

Attraverso tale confronto è stato possibile individuare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente, recepite in una specifica sezione del predetto documento (*Gap analysis*); sulla scorta di quanto emerso, viene predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo “specifico” conforme a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001 e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

3.2.3 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Scopo di questa fase è stato quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti. La realizzazione della presente fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti. Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione, dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti;
- prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/2001.

Il presente documento è costituito da una “Parte Generale”, che contiene i principi cardine del Modello, e da singole “Parti Speciali”, predisposte, in ragione delle attività aziendali e dei processi sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"* con la previsione di un *"riporto"* dell'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo.

È, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al *"bagaglio di strumenti e tecniche"* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche legate all'ambiente ed alla sicurezza sul lavoro.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Emanuele Pasquero), RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Valter Marengo), MC - Medico Competente (Dott. Giancarlo Lavezzaro), addetti primo soccorso (nr. 14 Formati e aggiornati: Bafaro Marco Loris, Bartocci Giuseppe, Benincasa Salvatore, Caruso Alessio, Cibrario Davide, Cibrario Paolo, Condo' Pietro, Ed Darfi Mohamed, Emma Vincenzo, Granata Francesco, Peluso Mirko, Racco Silvia, Santoliquido Domenico, Scheul Danut. Formati e aggiornati), addetto emergenze in caso d'incendio (nr 16 Formati e aggiornati: Bafaro Marco Loris, Bartocci Giuseppe, Benincasa Salvatore, Bonino Paolo, Caruso Alessio, Cibrario Davide, Cibrario Paolo, Condo' Pietro, D'andreti Mauro, Ed Darfi Mohamed, Emma Vincenzo, Gobbo Marco, Granata

Francesco, Peluso Mirko, Racco Silvia, Santoliquido Domenico Squadra Antincendio con definizione dei compiti).

La **continuità di azione**, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Bodino S.r.l. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, secondo cui l'Organismo di Vigilanza è dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" e alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, Bodino S.r.l. potrà identificare il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo composto da uno o più soggetti, scelto/i all'interno e/o all'esterno della Società, dotato/i di un adeguato livello di indipendenza, onorabilità e professionalità.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni e i suoi membri sono rieleggibili. È necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
- coloro che siano legati alla società o alle società da questa controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale di natura tale da comprometterne l'indipendenza.

Nel caso di nomina di un responsabile di una funzione aziendale, varranno i medesimi requisiti, eccezion fatta per quelli indicati all'ultimo punto dell'elenco che precede.

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l'incarico. La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i sotto elencati motivi:

- cessazione, accertata dall'Organo Amministrativo, dalla carica di responsabile della funzione ricoperta. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Organo Amministrativo;
- venir meno dei requisiti di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete all'Organo Amministrativo, sentito l'Organo di Controllo. L'Organo Amministrativo nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvede alla sua sostituzione.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è chiamato, sul piano generale, ad assolvere i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello adottato;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, valutazione della necessità di proporre all'Amministratore Unico eventuali aggiornamenti del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;
- vigilare sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Su un piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- elaborare e implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle "attività sensibili" e sulla loro efficacia, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- effettuare il monitoraggio delle "attività sensibili". A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale. All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate, da parte di tutto il personale, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le opportune indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati (ad es. adozione di clausole standard, espletamento di procedure, segregazione delle responsabilità, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- avvalendosi anche della collaborazione dei diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;
- coordinarsi con i diversi responsabili delle varie funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- può giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
- dispone di un budget definito dall'Organo Amministrativo nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting* idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.). L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001;
- pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo Organo Amministrativo.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna rappresentato da una casella di posta elettronica dedicata (odv@bodino.it), in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6, co. 2-*bis* del D. Lgs. 231/2001 per come introdotto dall'art. 2 della L. 30 novembre 2017, n. 179, è stata altresì predisposta una ulteriore casella di posta elettronica alternativa (segnalazioni@bodino.it) alla quale potranno essere

indirizzate da parte dei soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lettere *a)* e *b)* del D. Lgs. 231/2001, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni inviate su tale canale informativo verranno tenute parimenti riservate al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente potrà eventualmente utilizzare l'ulteriore apposito indirizzo di posta elettronica (segnalazioni@bodino.it);
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in società della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi.

4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di *reporting*:

- la prima, semestrale, nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Revisore Unico. Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza predispone, con cadenza semestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.)
- la seconda, all'Organo Amministrativo, per segnalare in ogni momento e tempestivamente situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici.

Gli incontri con le Direzioni/Funzioni cui l'Organismo di Vigilanza fa riferimento devono essere verbalizzati. Le copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza. Alle riunioni convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e in genere per le attività che riguardano il Modello, dovranno essere convocati anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA e CCNL LEGNO ARREDAMENTO PMI.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il responsabile delle Risorse Umane (o il soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti le risorse umane) individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile delle Risorse Umane (o il soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti le risorse umane) comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza e il responsabile delle Risorse Umane (o il soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti le risorse umane) provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dalle normative vigenti e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dalle normative vigenti, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, sono sanzionate dai CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA e CCNL LEGNO ARREDAMENTO PMI.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

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

È fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.4 Misure applicate nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea. Se la

violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo di Controllo. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo Amministrativo. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.7 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con la Società costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

5.8 Misure in relazione alla violazione delle misure di tutela del segnalante, e per l'infondatezza delle segnalazioni effettuate

A seguito delle introduzioni apportate all'art. 6, co. 2-bis del D. Lgs. 231/2001 dall'art. 2 della L. 30 novembre 2017, n. 179, verranno adottate specifiche misure nei confronti di chi viola le misure di tutela del soggetto che abbia effettuato le segnalazioni meglio descritte al cap. 4.4., nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Bodino S.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dal soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti le risorse umane (Ing. Marco Felici) che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identifica la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse “attività sensibili”.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei

dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

A cura del soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti le Risorse Umane ogni dipendente deve ricevere copia del presente Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza da parte del soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti le Risorse Umane.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Ai nuovi dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello (Comunicazioni in bacheca e presso gli uffici e consegna di copia di eventuali nuove istruzioni) nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Il soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti le Risorse Umane è responsabile degli adempimenti di cui ai precedenti capoversi.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

6.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Adozione del modello

La Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

7.2 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza stila con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.3 Aggiornamento e adeguamento

L'Organo Amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare l'Organo Amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, l'Amministratore Unico ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Organo Amministrativo (come ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta all'Organo Amministrativo un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Organo Amministrativo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell'Organo Amministrativo.