BUSI GROUP S.R.L.

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Adottato con delibera del CdA del 20/10/2025

PARTE GENERALE

INDICE

PREMESSA 5

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 6

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche 6

1.2 I reati “presupposto” 7

1.3 Le sanzioni 8

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società 9

1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello 10

1.6 Le Linee Guida di Confindustria 11

1.7 Compliance integrata 11

2. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA BUSI GROUP S.R.L. 13

2.1 Profilo della Società e cenni storici 13

2.2 Struttura organizzativa 13

2.3 Obiettivi e finalità del Modello 13

2.4 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento 14

2.5 Struttura del Modello 15

2.6 Approvazione, modifica e attuazione del Modello 16

3. ORGANISMO DI VIGILANZA 16

3.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza 16

3.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità 17

3.3 Nomina composizione e durata dell’Organismo di Vigilanza 17

3.4 Revoca dell’incarico 18

3.5 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza 18

3.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale 19

3.7 Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza 19

3.8 Riservatezza 19

3.9 Normativa in materia Whistleblowing 20

4. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 21

4.1 Attività di diffusione e formazione 21

PARTE GENERALE

Termini e definizioni

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali

CDA: Consiglio di Amministrazione

Codice Etico: documento adottato da Gruppo Busi contenente l'enunciazione dei diritti, dei doveri e delle rispettive responsabilità in capo a tutti i soggetti e ai componenti degli organi che operano con e nel Gruppo, finalizzato alla dichiarazione di principi, fondamenti e condotte etiche e deontologiche condivise e riconosciute, volte alla prevenzione e al contrasto di possibili illeciti

Collaboratori: tutte le persone fisiche che collaborano con la Società, in virtù di un rapporto di collaborazione autonoma, coordinata e continuativa o in altre forme di collaborazione assimilabili di natura non subordinata

Consulenti: le persone fisiche che - in ragione della loro comprovata esperienza e specializzazione e della loro eventuale iscrizione in Albi professionali - collaborano con la Società in forza di contratti di consulenza/autonomi per lo svolgimento di prestazioni specialistiche professionali qualificate

Delega: l'atto con il quale un soggetto (delegante) sostituisce a sé un altro soggetto (delegato) nell'esercizio di attività di sua competenza

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo (a titolo esemplificativo il Consiglio di Amministrazione, i revisori, l'Assemblea dei soci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), i dirigenti, i dipendenti, ivi inclusi i soggetti in posizione apicale come sotto definiti, nonché, per le parti loro pertinenti, i collaboratori, i consulenti e i fornitori)

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01

D.Lgs. 231/2001 o Decreto: D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni

Fornitori: soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti

Gruppo di imprese: insieme di imprese direttamente collegate tra loro sul piano finanziario ed economico ma autonome dal punto di vista giuridico

Interesse dell'ente: finalità – anche non esclusiva – della condotta illecita (reato presupposto) consistente nel favorire la Società, da accertarsi con valutazione ex ante e sussistente a prescindere dal conseguimento effettivo dell'obiettivo

PARTE GENERALE

OdV: Organismo di Vigilanza. S'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento

Organi Sociali: gli organi societari previsti da statuto

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. 231/2001

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001

Risk assessment: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli

Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatati del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

Soggetti apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa

Soggetti subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale

Stakeholder o portatori di interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Società, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale

Sistema di controllo interno: insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla Società allo scopo di prevenire i rischi di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001

Vantaggio dell'ente: risultato positivo, non necessariamente economico, che la Società ha obiettivamente tratto a prescindere dall'intenzione di chi ha commesso l'illecito e che deve essere accertato ex post.

Whistleblowing: è l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode (reale o solo potenziale) o qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente. Il whistleblower è colui che segnala questo rischio.

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "Modello") adottato da Busi Group S.r.l. (di seguito "Società" o "Busi Group").

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Sono "Destinatari" del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti, nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze, alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- i componenti degli organi sociali (soci, amministratori, revisori);
- i dipendenti;
- i collaboratori;
- i fornitori e consulenti esterni;
- i membri dell'Organismo di Vigilanza;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Società.

I destinatari ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con Busi Group S.r.l .

La Società vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso. Busi Group si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito dal D.Lgs. 231/2001 (art.6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia. Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – emanato in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti **soggetti apicali**);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti **soggetti subordinati**).

Tale responsabilità, definita amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa nell'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente. Per le ipotesi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di controllo interno all'ente (**Organismo di Vigilanza**) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- prevedere specifici “protocolli” e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 I reati “presupposto”

La responsabilità dell’ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal Codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, le fattispecie organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
1. [art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
2. [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. [art.24-ter] Delitti di criminalità organizzata
4. [art.25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
5. [art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6. [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
7. [art.25-ter] Reati societari
8. [art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
9. [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
10. [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
11. [art.25-sexties] Reati di abuso di mercato
12. [art.25-septies] Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro
13. [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. [art.25- octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
15. [art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
16. [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17. [art.25-undecies] Reati ambientali
18. [art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19. [art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia

Categorie
20. [art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21. [art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
22. [art.25-sexiesdecies] Contrabbando
23. [art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
24. [art. 25-duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25. [art. 12, L. n. 9/2013] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
26. [legge 146/06] Reati transnazionali
27. [art. 187-quinquies TUF] Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
28. [art.25-octies.1, co.2] Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
29. [art. 25-undevicies] Delitti contro gli animali

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello.

1.3 Le sanzioni

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato. In sintesi:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. da 10 a 12 D.Lgs. 231/2001): la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17 D.Lgs. 231/2001):
    a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
    b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
    c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
    d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
    e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **confisca del prezzo o del profitto del reato** (art. 19 D.Lgs. 231/2001);
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18 D.Lgs. 231/2001).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'an e del quantum della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dei quali dipende la responsabilità amministrativa, nel procedimento a carico della persona fisica.

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società

I presupposti della responsabilità dell'ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

A) Criteri oggettivi (art. 5 D.Lgs. 231/01)

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o in parte), nell'**interesse o a vantaggio** dell'ente.

B) Criterio soggettivo (art. 6 D.Lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una "**colpa di organizzazione**". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La normativa dispone che la "**colpa organizzativa"**, e di conseguenza la responsabilità dell'Ente, è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione "**apicale"**, il D.Lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'Ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

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

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

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione "**subordinata**", non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all'Ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell'accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.Lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «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».

1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell'interesse o a vantaggio dell'ente al quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto dispongono che la responsabilità dell'Ente non sussiste laddove questa abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli che si sono verificati.

Ferma l'adozione del Modello, la normativa in esame prevede altresì che:

- l'ente abbia provveduto alla nomina di un Organismo di controllo interno (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- l'Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione ed all'osservanza del Modello;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello;

Il D.Lgs. 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo, esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

Il Modello ha la finalità di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall'art. 6 del Decreto stesso.

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione

dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua adozione, non era possibile individuare.

1.6 Le Linee Guida di Confindustria

Come noto, con lo scopo di fornire un aiuto pratico alle imprese, Confindustria ha emanato e aggiorna periodicamente le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Esse forniscono indicazioni di tipo metodologico sulla predisposizione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

L'ultimo aggiornamento delle Linee Guida è stato rilasciato nel giugno 2021.

L'aspetto maggiormente innovativo della nuova versione risiede nell'esplicitazione dell'importanza di una gestione dei rischi integrata, con una compliance a 360°.

Dall'analisi del documento, infatti, emerge chiaramente l'esigenza di un sistema di compliance integrato, che consenta la razionalizzazione dei processi e delle attività in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche, l'efficientamento delle attività di compliance, nonché l'ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo (ad esempio il Responsabile della Privacy, il Responsabile della Sicurezza, il Collegio sindacale (ove nominato), l'Organismo di Vigilanza) e di gestione dei rischi della singola organizzazione, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti.

Le nuove Linee Guida, intendono sottolineare che il Modello non deve essere visto come un mero adempimento normativo bensì deve "vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa".

Infine, viene messa in evidenza l'importanza dei flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale ove nominato, risultando fondamentale la condivisione delle informazioni ed una reale collaborazione, nel rispetto dei ruoli, tra l'Organismo di Vigilanza e i vari attori del controllo, compreso il management operativo, essendo quest'ultimo l'owner sia dei processi aziendali, sia dei controlli di primo livello.

1.7 Compliance integrata

Anche nel rispetto di quanto previsto dalle associazioni di categoria, la Società riconosce l'importanza fondamentale di un sistema di compliance integrato, che superi la mera adozione del Modello 231 e si estenda a tutte le normative e i principi etici rilevanti per l'attività aziendale. In quest'ottica, il Modello 231 è concepito come parte integrante di un più ampio sistema di gestione dei rischi, che include i seguenti punti chiave:

- Conformità normativa: rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili, con particolare attenzione alle normative di settore relative alla salute e sicurezza sul lavoro, tutela dell'ambiente, tutela della privacy e anticorruzione.
- Etica aziendale: promozione di una cultura aziendale basata sull'integrità, la trasparenza e la responsabilità sociale, anche attraverso l'adozione di un Codice Etico e di condotta.
- Gestione dei rischi: identificazione, valutazione e mitigazione dei rischi di non conformità, attraverso un approccio risk-based che coinvolge tutti i processi e le funzioni aziendali.
- Sistema di segnalazione whistleblowing: implementazione di un sistema di segnalazione di comportamenti illeciti, fraudolenti o non etici commessi all'interno dell'organizzazione, che garantisce la tutela e la riservatezza dei soggetti segnalanti.

La Società si impegna a garantire un sistema integrato di compliance attraverso l'adozione di un Modello 231 in cui si innestano le procedure del sistema di gestione integrato ISO 9001 – ISO 14001 – ISO 45001.

La Società si impegna garantire la diffusione dei principi aziendali anche attraverso un'attività di formazione nei confronti di tutto il personale e a garantire la sua partecipazione alla diffusione della cultura etica anche attraverso la previsione di sistemi di segnalazione (whistleblowing) che garantiscano il dialogo aperto e la comunicazione protetta.

Il ruolo degli organi di controllo nei sistemi di compliance integrata è fondamentale per garantire l'efficacia e l'adeguatezza delle misure preventive adottate. Nel caso di Busi Group S.r.l. sono la Società di Revisione e l'Organismo di Vigilanza.

2. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA BUSI GROUP S.R.L.

2.1 Profilo della Società e cenni storici

Busi Group S.r.l. è società holding facente parte del Gruppo Busi, il quale è composto da plurime imprese che si occupano di progettare e commercializzare beni destinati ad aziende private e pubbliche nel campo dell'igiene urbana, dello spazzamento stradale e della raccolta e gestione dei rifiuti e dei materiali (container, cassoni scarrabili, allestimenti per autoveicoli, cassonetti in lamiera di varie tipologie ed automezzi per la raccolta dei rifiuti).

La Società, oltre a detenere partecipazioni, svolge anche una propria attività di service in favore delle controllate in forza di contratto di rete di imprese e appositi contratti di appalto (ad esempio, servizi di supporto come amministrazione, finanza, IT, risorse umane).

Gruppo Busi, di cui Busi Group è holding, possiede un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza certificato secondo gli standard ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. Il Gruppo ha inoltre redatto Report di Sostenibilità che rappresenta la strategia e le performance economiche, sociali e ambientali.

2.2 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della società è riflessa nell'organigramma aziendale e nella visura aziendale a cui si fa rimando. L'organizzazione cui si è dotata la società è di tipo gerarchico-funzionale.

2.3 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, Busi Group si pone come obiettivo l'adozione di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001.
La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del Modello previsto dall'art. 6 del Decreto.
In particolare, mediante l'individuazione dei processi e delle attività esposti al rischio di reato il Modello si propone le finalità di:

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla società, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;

- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla società, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

2.4 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto a:

- identificare e mappare i processi sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione delle aree a rischio e dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;
- valutare i rischi e il sistema dei controlli preventivo: sulla base della situazione esistente, come sopra accertata, si è proceduto a valutare i rischi e successivamente si sono individuate le iniziative necessarie ai fini dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali segnalati dalle Linee Guida Confindustria;
- definire le procedure e i protocolli, parte integrante del sistema dei controlli in grado di prevenire i rischi: Busi Group ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative previste dal Sistema di gestione integrato di Gruppo UNI ISO 9001, UNI ISO 14001, UNI ISO 45001 volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. La Società ha altresì tenuto in considerazione i requisiti richiesti dalle Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione nonché le Linee Guida per la Gestione del Rischio individuate dalla norma UNI ISO 31000;
- progettare e realizzare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: si è inteso in tale fase definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire; tale sistema è composto dal Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali ed i principi cui l'operatività della Società si ispira costantemente; un Modello di organizzazione, gestione e controllo, specificamente diretto alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- essenziale, ai fini della concreta applicazione e rispetto del Modello è l'attività di sensibilizzazione di tutte le strutture e dei livelli aziendali all'osservanza delle regole e delle procedure previste dallo stesso, nonché l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

2.5 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**. Sono parte integrante del Modello anche il **Codice Etico**, il **Sistema Disciplinare** e gli **Allegati** al Modello.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- le caratteristiche del Modello di Organizzazione gestione e controllo adottato;
- l'approccio operativo seguito nella costruzione del Modello;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nelle **Parte Speciale** sono descritti:

- elenco delle fattispecie di reato;
- principi generali di comportamento;
- processi e attività sensibili;
- funzioni aziendali coinvolte;
- possibile modalità di commissione dei reati;
- documenti e procedure;
- sistema dei controlli.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde ad una categoria di reato tra quelle previste dal D.Lgs. 231/01. Le sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per Busi Group S.r.l.

Il **Codice Etico di Gruppo** descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (soci, amministratori, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Nel **Sistema Disciplinare** sono indicate le sanzioni disciplinari per i soggetti destinatari (amministratori, dipendenti e terzi destinatari), nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Allegati al Modello:

- **Allegato Elenco dei reati;**
- **Allegato Documento di riepilogo delle attività di risk assessment;**
- **Allegato Flussi Informativi all'Organismo di Vigilanza**

2.6 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni, ecc.).

Eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare la dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche o le integrazioni alla mappatura delle aree di rischio e alle procedure operative, essendo documenti operativi, possono essere approvate dall'Amministratore Delegato, il quale provvederà a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni.

Le proposte d'integrazione o modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate anche all'Organismo di Vigilanza.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (**Organismo di Vigilanza**) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- **indipendenza:** l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;

- **professionalità:** il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del curriculum vitae e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

3.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause d'ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del Codice civile in relazione al soggetto che svolge funzioni di OdV;
- la presenza di situazioni che hanno determinato la perdita dei requisiti di autonomia e indipendenza del soggetto che svolge funzione di OdV;
- la sentenza di condanna, passata in giudicato, del soggetto che svolge la funzione OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01.

L'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi d'ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano, anche in caso di nomina di un membro dell'OdV, in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire la maggiore autonomia e indipendenza dell'OdV, il soggetto che svolge la funzione dell'OdV non dovrà avere vincoli di parentela con il vertice aziendale né dovranno essere legati alla società da interessi economici rilevanti o da una qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interessi.

3.3 Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La delibera di nomina ne determina anche il compenso. Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata al membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il Consiglio di Amministrazione provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.
La durata dell'incarico è stabilita dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un budget adeguato al fine di garantirne il corretto svolgimento dei suoi compiti.

3.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.
L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.
Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione al Consiglio di Amministrazione, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

3.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello.
I compiti affidati all'OdV sono:

- **verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello**:
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- **curare l'aggiornamento del Modello:**
  - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).
- **promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:**
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari;

- riscontrare con l'opportuna tempestività, le **richieste di chiarimento** provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dal Consiglio di Amministrazione, qualora connesse o collegate al Modello;
- **riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione** in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno annuale tramite relazione scritta.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione del Modello.

3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- **Flussi ad evento**: che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- **Flussi periodici**: definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- **Segnalazioni**: che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nell'Allegato flussi informativi.

La Società provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV ad indirizzo dedicato indirizzo per l'invio dei flussi.

3.8 Riservatezza

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti nel suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.lgs. 196/2003 e s.s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

3.9 Normativa in materia Whistleblowing

Dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. 231/001.

Il D.Lgs. 24/2023 ha infatti abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: "*I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).*"

La Società, in linea con le best practices di riferimento, ha individuato apposito Comitato atto a ricevere e gestire le segnalazioni. È inoltre definita specifica procedura di Gruppo che regola la gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello;
- altre violazione di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.Lgs. 24/23.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;

- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.
È compito del suddetto Comitato procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata dalla Società.
Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione.
Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

4. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

4.1 Attività di diffusione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello la società promuove le attività di diffusione e formazione del Modello per garantire l'effettiva conoscenza ai destinatari con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili e alla tipologia di rapporto instaurato con la società.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali ed ai dipendenti della società mediante:

- riunione informativa su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per funzioni apicali);
- note informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);
- affissione in bacheca della Parte Generale, del Codice Etico e Sistema Disciplinare, parti integranti del Modello;

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito da un estratto del Modello e dal Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.
Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, si prevede l'inoltro di una comunicazione in forma scritta o elettronica sull'adozione del Modello e del Codice etico (resi disponibili sul sito della società).

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, ai dipendenti, la società in collaborazione con l'OdV, su base periodica pianifica ed attua adeguati interventi formativi.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, sarà cura dell'OdV in collaborazione con la società mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione e verifica delle conoscenze acquisite.

L'attività di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida Confindustria, può essere erogata in presenza o con il supporto di piattaforme e-learning.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 di

BUSI GROUP S.R.L.

Parte Speciale

Adottato con delibera del CdA del 20/10/2025

INDICE

PREMESSA **3**

LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE **5**

PARTE I **6**

1. SEZIONE [ART. 24] INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UE O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE **7**

2. SEZIONE [ART. 24-BIS] DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI **9**

3. SEZIONE [ART. 24-TER] DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA **11**

4. SEZIONE [ART. 25] PECULATO, INDEBITA DESTINAZIONE DI DENARO O COSE MOBILI, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE **13**

5. SEZIONE [ART. 25-BIS] FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO **15**

6. SEZIONE [ART. 25-TER] REATI SOCIETARI **16**

7. SEZIONE [ART. 25-QUINQUIES] DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE **19**

8. SEZIONE [ART. 25-SEPTIES] REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO **21**

9. SEZIONE [ART. 25-OCTIES] RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO **27**

10. SEZIONE [ART. 25-OCTIES.1] DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI **29**

11. SEZIONE [ART. 25-NOVIES] DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE **31**

12. SEZIONE [ART. 25-DECIES] INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA **33**

13. SEZIONE [ART. 25-UNDECIES] REATI AMBIENTALI **34**

14. SEZIONE [ART. 25-DUODECIES] IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE **36**

15. SEZIONE [ART. 25-QUINQUIESDECIES] REATI TRIBUTARI **37**

PARTE II **39**

…OMISSIS… **42**

PARTE SPECIALE

PREMESSA

L'art. 6, secondo comma, lett. a) del D.Lgs. 231/01 dispone espressamente che il Modello debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati". Di conseguenza, sono state individuate in seguito le aree di rischio di commissione dei reati indicati nel Decreto.

L'analisi delle attività e dei reati rilevanti per la Società è contenuta nel presente documento Parte Speciale e negli allegati al Modello che ne costituiscono parte integrante (**Allegato Risk Assessment**).

Nella tabella che segue sono riassunte le categorie di reato giudicate rilevanti per la Società.

Categorie di reati rilevanti
[art. 24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'UE 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-bis] Delitti informatici e trattamento illecito di dati
[art. 24-ter] Delitti di criminalità organizzata
[art. 25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
[art. 25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
[art. 25-ter] Reati societari
[art. 25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art. 25-septies] Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
[art. 25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art. 25-octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
[art. 25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art. 25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art. 25-undecies] Reati ambientali
[art. 25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[art. 25-quinquiesdecies] Reati tributari

La Parte Speciale è stata predisposta solo per le categorie di reato per le quali sono stati individuati dei profili di rischio di commissione dei reati a seguito della identificazione dei processi e attività sensibili e delle attività di risk assessment.

Tutte le categorie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 sono state prese in esame, ma quelle che non presentano casistica rilevante (difficilmente individuabile una o più attività a rischio) o per le quali si esclude la possibilità di commissione degli illeciti, non sono oggetto di approfondimento nella Parte Speciale del Modello.

Quest'ultime sono:

Categorie di reati non rilevanti
[art. 25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art. 25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
[art. 25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
[art. 25-sexties] Reati di abuso di mercato
[art. 25-terdecies] Razzismo e xenofobia
[art. 25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
[art. 25-sexiedecies] Contrabbando
[L.n.146/2006] Reati transnazionali
[art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
[art. 25- duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
[art. 12, Legge n. 9/2013] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
[art. 187-quinquies TUF] Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
[art. 25-undevicies, D.lgs. n.231/2001] Delitti contro gli animali

LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE

Il presente documento è composto da due parti:

- la prima parte, organizzata per **sezioni,** tende a identificare **per ogni categoria di reato presupposto** quali siano le attività a rischio della commissione dei reati previsti dagli articoli del D.Lgs. 231/01. Ciascuna sezione riporta le seguenti informazioni:
  - l'elenco delle **fattispecie di reato** appartenenti alla categoria;
  - le **regole di comportamento** di carattere generale implementate dalla Società, che si applicano ad ognuna delle categorie di reato;
  - l'indicazione dei **processi** e delle **attività sensibili** che la compongono, ovvero quelle nel cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (aree di rischio);

- la seconda parte è strutturata per area di rischio e riporta le seguenti informazioni ad integrazione di quanto sopra:
  - le **funzioni aziendali coinvolte**, nelle attività sensibili e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 nell'interesse o a vantaggio della Società, sebbene tale individuazione non debba considerarsi, in ogni caso, tassativa, atteso che ciascun soggetto aziendale potrebbe, in linea teorica, essere coinvolto a titolo di concorso;
  - i **principi di comportamento specifici** per singola attività;
  - i **rischi inerenti** e le **possibili modalità di commissione dei reati** potenzialmente applicabili;
  - i principali **controlli implementati e protocolli specifici** previsti a mitigazione dei fattori di rischio che potrebbero favorire la commissione dei reati.

Tutte le procedure istruzioni operative ed eventuali policies della Società devono intendersi presidi di prevenzione dei rischi ai sensi del D.lgs. 231/2001 anche ove non espressamente richiamate.

PARTE I

1. SEZIONE [art. 24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'UE o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

1.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 2 L. 23/12/1986, n.898] Frode ai danni del fondo agricolo europeo
- [art. 640-ter c.p.] Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico
- [art. 356 c.p.] Frode nelle pubbliche forniture
- [art. 316-ter c.p.] Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- [art. 316-bis c.p.] Malversazione di erogazioni pubbliche
- [art. 640-bis c.p.] Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- [art. 640 comma 2 n.1 c.p.] Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico e della Comunità europee
- [art. 353 c.p.] Turbata libertà degli incanti
- [art. 353 bis c.p.] Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

1.2. Regole di comportamento

Le regole di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (di seguito anche "P.A.") in nome e per conto della Società.

Lo scopo della Sezione è di indicare le regole di comportamento e le procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, i regolamenti e le procedure che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la P.A.;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la P.A. sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;
- effettuare pagamenti che garantiscano la tracciabilità delle uscite finanziarie;
- fornire dichiarazione veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti. In caso di ottenimento delle somme, deve essere rilasciato apposito rendiconto;
- porre particolare attenzione nella fase di attuazione degli adempimenti amministrativi per l'ottenimento di permessi, autorizzazioni, etc. e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- utilizzare in modo appropriato i sistemi informatici e telematici aziendali e quelli in uso nei rapporti con la Pubblica Amministrazione al fine di evitare alterazione degli archivi.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex art. 24 D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere condotte in violazione del Codice Etico, delle norme comportamentali e delle procedure aziendali.

1.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	Attività
05 RISORSE UMANE	Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali. Gestione delle note spese e rimborsi / anticipi per viaggi e trasferte e spese di rappresentanza.
09 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Gestione delle richieste di contributi e finanziamenti alla P.A. Gestione verifiche ispettive condotte dalla P.A. Gestione dei provvedimenti amministrative e autorizzativi alla P.A. Gestione bandi e finanziamenti pubblici.

2. SEZIONE [art. 24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito di dati

2.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 615-ter c.p.] Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- [art. 635-bis c.p.] Danneggiamento di informazioni dati e programmi informatici
- [art. 635-ter c.p.] Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di utilità pubblica.
- [art. 635-quater c.p.] Danneggiamento di sistema informatici o telematici
- [art. 635-quinquies c.p.] Danneggiamento sistemi informatici o telematici di pubblico interesse
- [art. 615-quater c.p.] Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici
- [art. 635-quater.1 c.p.] Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
- [art. 491-bis c.p.] Documenti informatici
- [art. 640-quinquies c.p.] Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica
- [art. 617-quinquies c.p.] Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- [art. 617-quater c.p.] Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- [art.1, comma 11, D.L. 105/2019] Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica
- [art. 629, co. 3 c.p.] Estorsione

2.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi Information Technologies o che fanno utilizzo dei sistemi informatici aziendali.

Lo scopo della Sezione è di indicare le regole di comportamento e le procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, i regolamenti e le procedure che disciplinano le attività aziendali, con particolare riferimento a quelle che comportano la gestione dei sistemi informatici e telematici interni ed esterni (ad esempio Regolamento Informatico e procedure IT);
- osservare scrupolosamente tutte le norme volte al mantenimento dell'integrità dei sistemi informatici e agire sempre rispettando le procedure interne che su tali norme si fondano;
- osservare la disciplina in materia di privacy e trattamento dei dati (Regolamento Europeo 679/16, per quanto applicabile D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. e normative / delibere Autorità Garante della Privacy);
- osservare le norme in tema di sicurezza informatica delle infrastrutture considerate critiche o essenziali (NIS 2 e dal D.lgs. 138 del 2024).

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex art. 24-bis D.Lgs. 231/2001;
- manomettere e/o danneggiare i sistemi informatici attuando comportamenti non corretti dal punto di vista normativo;
- falsificare documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria;
- accedere abusivamente a sistemi informatici o telematici;
- detenere o diffondere abusivamente codici d'accesso a sistemi informatici protetti;
- diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere i sistemi informatici;
- interrompere o impedire illecitamente comunicazioni informatiche interne;
- danneggiare dati, informazioni o programmi informatici (inclusi i dati necessari nei rapporti con lo Stato o con altri enti pubblici);
- utilizzare illegalmente password di computer, codici di accesso o informazioni per compiere una delle condotte di cui sopra;
- accedere illegalmente e duplicare banche dati.

2.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	**Attività**
07 SISTEMI INFORMATICI E DELLE RETI	Gestione dei sistemi informatici

3. SEZIONE [art. 24-ter] Delitti di criminalità organizzata

3.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 416-bis c.p.] Associazione di tipo mafioso anche straniere
- [art. 416 commi 1-5 c.p.] Associazione per delinquere
- [art. 416 co 6 c.p.] Associazione per delinquere (diretta a commettere reati di schiavitù, tratta di persone e alla violazione delle norme sull'immigrazione e condizione dello straniero)
- [art. 74 DPR 309/90] Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
- [art. 407 comma 2 lett. a) n.5) c.p.p.] Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110
- [art. 416-ter c.p.] Scambio elettorale politico-mafioso
- [art. 630 c.p] Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione
- [L. 203/91] Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo

3.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi o nelle attività che comportano accordi o relazioni con soggetti terzi. Lo scopo della sezione è di indicare le regole di comportamento e le procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, i regolamenti e le procedure che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti o rapporti e partnership con terze parti;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con terze parti, pubbliche e private, sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;
- verificare l'esistenza di requisiti che attestino l'onorabilità e la liceità di condotta di fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali coinvolti nei processi sensibili sotto specificati, sia in sede di instaurazione, sia in sede di svolgimento del rapporto con gli stessi;
- non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie di reato di cui all'art. 24 ter D.Lgs. 231/2001;
- non riconoscere, in favore di collaboratori, consulenti, agenti e fornitori, compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alla prassi vigente nel settore di attività interessato.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex artt. 24-ter del D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere comportamenti in violazione del Codice Etico, delle norme comportamentali e delle procedure aziendali.

3.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	**Attività**
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti infragruppo.
02 APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI	Selezione dei fornitori e gestione dei contratti
10 GESTIONE EROGAZIONE DI SERVIZI	Gestione erogazione dei servizi

4. SEZIONE [art. 25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione

4.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 319-bis c.p.] Circostanze aggravanti
- [art. 317 c.p.] Concussione
- [art. 320 c.p.] Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- [art. 319-ter c.p.] Corruzione in atti giudiziari
- [art. 318 c.p.] Corruzione per l'esercizio della funzione
- [art. 319 c.p.] Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio
- [art. 319-quater c.p.] Induzione indebita a dare o promettere utilità
- [art. 322 commi 2 e 4 c.p.] Istigazione alla corruzione
- [art. 322, commi 1 e 3, c.p.] Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione
- [art. 314 c. 1 c.p.] Peculato
- [art. 316 c.p.] Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- [art. 322-bis c.p.] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
- [art. 321 c.p.] Pene per il corruttore
- [art. 346 bis c.p.] Traffico di influenze illecite
- [art. 314-bis c.p.] Indebita destinazione di denaro o cose mobili

4.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione, si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (si seguito anche “P.A.”) in nome e per conto della Società, quali ad esempio responsabili di area, di processo o di funzione o responsabili di procedimento o incaricati o delegati, siano essi interni o esterni (ad esempio consulenti).

Lo scopo della Sezione è di indicare regole di comportamento e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, i regolamenti e le procedure che disciplinano le attività aziendali, con particolare riferimento a quelle che comportano contatti e rapporti con la P.A.;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la P.A. sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;
- effettuare pagamenti che garantiscano la tracciabilità delle uscite finanziarie;
- porre particolare attenzione nella fase di attuazione degli adempimenti amministrativi per l’ottenimento di permessi, autorizzazioni etc. e riferire immediatamente all’Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- gestire eventuali omaggi e regalie in armonia con quanto prevedono il Codice Etico i regolamenti della P.A.;

- redigere per iscritto gli incarichi conferiti ai consulenti ed i contratti stipulati con i fornitori, con l'indicazione dei compensi pattuiti e delle condizioni di fornitura;
- selezionare consulenti e fornitori tramite apposite procedure che prevedano l'intervento di almeno due soggetti diversi appartenenti alla Società;
- selezionare il personale secondo criteri strettamente meritocratici e/o di valutazione oggettiva;
- comunicare con nota scritta all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità o conflitti di interesse nel rapporto con la P.A.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex art. 25 D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere condotte in violazione del Codice Etico, delle norme comportamentali e delle procedure aziendali.

4.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	**Attività**
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti infragruppo.
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione del contenzioso
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione degli omaggi e delle sponsorizzazioni
02 APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI	Selezione dei fornitori e gestione dei contratti
03 AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'	Tenuta della contabilità, bilancio e comunicazioni sociali
04 FINANZA E TESORERIA	Gestione dei flussi finanziari e tesoreria
05 RISORSE UMANE	Selezione e assunzione delle risorse umane.
05 RISORSE UMANE	Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali. Gestione delle note spese e rimborsi / anticipi per viaggi e trasferte e spese di rappresentanza.
09 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Gestione delle richieste di contributi e finanziamenti alla P.A. Gestione verifiche ispettive condotte dalla P.A. Gestione dei provvedimenti amministrative e autorizzativi alla P.A. Gestione bandi e finanziamenti pubblici.
10 GESTIONE EROGAZIONE DI SERVIZI	Gestione erogazione dei servizi

5. SEZIONE [art. 25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

5.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 454 c.p.] Alterazione di monete
- [art. 460 c.p.] Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo.
- [art. 473 c.p.] Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
- [art. 461 c.p.] Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata.
- [art. 453 c.p.] Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
- [art. 459 c.p.] Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati.
- [art. 474 c.p.] Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi
- [art. 457 c.p.] Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
- [art. 455 c.p.] Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate.
- [art. 464 c.p.] Uso di valori di bollo contraffatti o alterati

5.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi di raccolta e spendita di monete e denaro e nell'utilizzo di marchi, segni distintivi, brevetti o modelli.

Lo scopo della sezione è di indicare protocolli e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, regolamenti e procedure che disciplinano l'attività aziendale.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex. artt. 25-bis del D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere comportamenti in violazione del Codice Etico, delle norme comportamentali e delle procedure aziendali;
- contraffare, alterare o usare marchi o segni distintivi, modelli, disegni o brevetti, nazionali o esteri, di prodotti o servizi, con riferimento ai quali, con ordinaria e qualificata diligenza, si possa conoscere l'esistenza di altrui titoli di proprietà industriale o intellettuale;

5.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	Attività
02 APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI	Selezione dei fornitori e gestione dei contratti

6. SEZIONE [art. 25-ter] Reati societari

6.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 2637 c.c.] Aggiotaggio
- [art. 2635 co 3 c.c.] Corruzione tra privati
- [art. 2621 c.c.] False comunicazioni sociali
- [art. 2622 c.c.] False comunicazioni sociali delle società quotate
- [art. 2621 bis c.c.] Fatti di lieve entità
- [art. 2632 c.c.] Formazione fittizia del capitale
- [art. 2636 c.c.] Illecita influenza sull'assemblea
- [art. 2628 c.c.] Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- [art. 2627 c.c.] Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- [art. 2625 comma 2 c.c.] Impedito controllo
- [art. 2626 c.c.] Indebita restituzione dei conferimenti
- [art. 2633 c.c.] Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
- [art. 2635 bis comma 1 c.c.] Istigazione alla corruzione tra privati
- [art. 2629-bis c.c.] Omessa comunicazione del conflitto di interessi
- [art. 2629 c.c.] Operazioni in pregiudizio dei creditori
- [art. 2638 comma 1 e 2 c.c.] Ostacolo all'esercizio delle autorità pubbliche di vigilanza
- [art. 54 D.lgs. 19/2023] False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare

6.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi di redazione del fascicolo di bilancio, nelle comunicazioni sociali e nei rapporti con gli organi di controllo.

Lo scopo della sezione è di indicare regole di comportamento e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci, ai creditori ed ai terzi una corretta e chiara rappresentazione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società;
- effettuare con tempestività, correttezza e completezza tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità pubbliche di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con gli organi di controllo e con parti terze societarie sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni, prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà, sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società;
- omettere di comunicare dati ed informazioni, richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- non attenersi ai principi ed alle prescrizioni contenuti nelle istruzioni per la redazione dei bilanci, nel piano dei conti di contabilità generale;
- restituire i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili, o acconti sugli utili, non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, nonché ripartire riserve (anche non costituite con utili) che non possono per legge essere distribuite;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- procedere in ogni modo a formazione o aumenti fittizi del capitale sociale;
- ripartire i beni sociali tra i soci, in fase di eventuale liquidazione, prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli;
- tenere comportamenti che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale, da parte della Società di Revisione o dei soci;
- influenzare l'assunzione delle delibere assembleari attraverso il compimento di atti simulati o fraudolenti, che possano alterare il procedimento di formazione della volontà assembleare;
- porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché diffondere notizie false o non corrette, idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari;
- omettere di effettuare, con la dovuta chiarezza, completezza e tempestività, nei confronti delle autorità in questione, tutte le comunicazioni, periodiche e non, previste dalla legge e dall'ulteriore normativa di settore, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalle norme in vigore e/o specificatamente richiesti dalle predette Autorità;
- porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni da parte delle autorità pubbliche di vigilanza, anche in sede di ispezione: ad esempio, espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti.

6.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	**Attività**
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti infragruppo.
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione degli omaggi e delle sponsorizzazioni

Processo	Attività
02 APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI	Selezione dei fornitori e gestione dei contratti
03 AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'	Tenuta della contabilità, bilancio e comunicazioni sociali
04 FINANZA E TESORERIA	Gestione dei flussi finanziari e tesoreria
05 RISORSE UMANE	Selezione e assunzione delle risorse umane.
10 GESTIONE EROGAZIONE DI SERVIZI	Gestione erogazione dei servizi

7. SEZIONE [art. 25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale

7.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 602 c.p.] Acquisto o alienazione di schiavi
- [art. 609-undecies c.p.] Adescamento di minorenni
- [art 600-bis co 2 c.p.] Atti sessuali con minori di età compresa tra i 14 e i 18 anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo
- [art. 600-quater c.p.] Detenzione o accesso a materiale pornografico
- [art. 600-quinquies c.p.] Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
- [art. 603 bis c.p.] Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- [art. 600 ter co 3 e 4 c.p.] Pornografia minorile - distribuzione, divulgazione, diffusione o pubblicizzazione, anche per via telematica, di materiale pornografico ovvero distribuzione o divulgazione di notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori
- [art. 600-ter co 1 e 2 c.p.] Pornografia minorile- utilizzo e/o reclutamento di minori per spettacoli pornografici e produzione e distribuzione di materiale pedopornografico anche virtuale
- [art. 600 quater.1 c.p.] Pornografia virtuale
- [art. 600-bis co1 c.p.] Prostituzione minorile
- [art. 600 c.p.] Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù
- [art. 601 c.p.] Tratta di persone

7.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi in cui è coinvolto il personale.

Lo scopo della sezione è di indicare protocolli e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare le procedure e i protocolli per l'assunzione e la gestione del personale adottati dalla Società;
- rispettare la dignità umana e tutti gli altri diritti inviolabili della persona, riconosciuti e tutelati dalla Costituzione, dalla legge e dalle convenzioni internazionali;
- mantenere sui luoghi di lavoro, nei rapporti con i superiori e con i colleghi, nonché con qualsiasi altro interlocutore, un comportamento ispirato alla massima correttezza e trasparenza;
- rispettare gli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne; di tutela delle condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza; di tutela dei diritti sindacali o, comunque, di associazione e rappresentanza;
- utilizzare internet e gli altri strumenti di comunicazione forniti dalla società in modo conforme alla normativa ed alle regole della Società;
- garantire che i fornitori (ad esempio, appaltatori) garantiscano il rispetto della normativa in materia di lavoro subordinato;
- osservare il CCNL in vigore per i dipendenti della Società.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex. artt. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere comportamenti in violazione del Codice Etico, delle norme comportamentali e delle procedure aziendali.

7.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	**Attività**
05 RISORSE UMANE	Selezione e assunzione delle risorse umane.
05 RISORSE UMANE	Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali. Gestione delle note spese e rimborsi / anticipi per viaggi e trasferte e spese di rappresentanza.

8. SEZIONE [art. 25-septies] Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

8.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 590 co 3 c.p.] Lesioni personali colpose
- [art. 589 c.p.] Omicidio colposo

L'estensione della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti (di natura colposa) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro è introdotta dal legislatore con la Legge 123/2007 che ha anticipato la riforma e il riassetto della normativa in materia avvenuta successivamente con emanazione del D.Lgs. 81/2008 (TUS – Testo Unico Sicurezza).
Il Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito DVR) è il documento in cui deve essere formalizzata l'attività di valutazione di "tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori", che il Datore di Lavoro, unitamente ai soggetti indicati dalla normativa, deve effettuare. Il DVR impone l'obbligo di individuare ed attuare specifiche misure di tutela nonché di predisporre idonei Dispositivi di Protezione individuale (DPI).
Il D.Lgs. 231/2001 configura la responsabilità dell'ente se il reato è commesso "nell'interesse o vantaggio" dell'ente stesso. Nel caso dei reati di cui alla presente sezione, di natura colposa, caratterizzati dalla mancanza di volontà del soggetto agente e dall'insussistenza dell'interesse diretto della società all'accadimento dell'evento infortunistico, si ritiene il vantaggio per l'ente riconducibile al "risparmio dei costi" nel non dare piena attuazione ai presidi richiesti dalle norme antinfortunistiche (TUS).
Inoltre, l'art.30 del citato D.Lgs. 81/2008 pone uno specifico riferimento al Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente ex D.Lgs. 231/2001 andando a identificare gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico- strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle verifiche periodiche dell'applicazione dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, il Modello organizzativo deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra descritte;
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, il comma 5 del predetto articolo introduce una presunzione di conformità del Modello ai requisiti richiesti dalle linee guida UNI-INAIL del 28 settembre 2001 o al British standard OHSAS 18001:2007 (Occupational Health and Safety Assessment Series), quest'ultimo oggi sostituito dalla norma UNI ISO 45001:2018.

Figure tipiche previste dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il D.Lgs. 81/08 individua le figure che all'interno delle Società rivestono ruoli significativi ai fini salute e sicurezza sul lavoro, attribuendo loro una serie di obblighi finalizzati, in linea generale, all'eliminazione e mitigazione dei rischi che possono scatenare eventi lesivi per i lavoratori e i terzi.

L'art. 2 identifica i soggetti titolari degli obblighi prevenzionistici definendo in tal modo la struttura del sistema sicurezza sul lavoro, attribuendo distinte funzioni e diversi livelli di responsabilità organizzativa e gestionale.

Al vertice della piramide prevenzionistica troviamo il **Datore di lavoro** ovvero il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

La qualifica datoriale comporta una serie di obblighi previsti dall'art. 18 del D.Lgs. 81/08, tra cui:

- elaborare il documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D.Lgs. 81/08;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria;
- comunicare agli Enti competenti (INAIL e IPSEMA) i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro;
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- verificare e coordinare la gestione degli appalti;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza a sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- la natura dei rischi;
- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati relativi a infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno e quelli relativi alle malattie professionali;
- i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

La seconda figura è quella del **dirigente** definito dall'art. 2 del D.Lgs. 81/08 come il soggetto di "livello intermedio" il quale, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. L'individuazione della figura del dirigente prescinde dall'inquadramento contrattuale di riferimento, che deve essere tuttavia coerente con la collocazione apicale del dirigente, ma riguarda l'effettiva organizzazione della Società e l'articolazione dei poteri. Il dirigente avvalendosi delle conoscenze tecniche connesse al proprio incarico, deve adempiere agli obblighi previsti dall'art. 18 del D.Lgs. 81/08, tra cui a titolo esemplificativo, organizzare la produzione aziendale, impartire istruzioni circa il corretto svolgimento delle lavorazioni, provvedere alla distribuzione di compiti fra i dipendenti in modo da evitare ogni prevedibile situazione di rischio e garantire un numero adeguato di preposti in grado di vigilare sull'effettiva osservanza dei compiti prevenzionistici da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, sono presenti sul luogo di lavoro. Il dirigente rappresenta quindi il primo diretto collaboratore del datore di lavoro, chiamato a dare attuazione alle decisioni di carattere generale che quest'ultimo deve adottare in materia di sicurezza, nei limiti fissati dall'incarico conferitogli e nell'ottica della puntuale attuazione del piano di azione prevenzionistico predisposto dal datore di lavoro.

La figura del **preposto** si pone al livello organizzativo immediatamente inferiore, ed è il soggetto che in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali connessi al proprio incarico, sovraintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori.
I poteri e le competenze riconosciute al preposto si distinguono da quelle del datore di lavoro e del dirigente, in quanto non si riferiscono alle attività di programmazione o di organizzazione delle misure di prevenzione ma riguardano piuttosto il controllo sulle modalità esecutive della prestazione lavorativa da parte dei soggetti da lui coordinati. Al preposto è conferito un certo margine di autonomia e di potere di impartire ordini e istruzioni al personale durante l'esecuzione del lavoro, segnalando al datore di lavoro eventuali pericoli o carenze nei sistemi di prevenzione. Il preposto, a cui ad esempio può essere ricondotta la figura del capo reparto, in quanto delegato alla diretta sorveglianza dei lavoratori a lui affidati, è tenuto a un'attenta e assidua attività di vigilanza e dare istruzioni anche per lavori che possono ritenersi di semplice esecuzione.
In caso di inosservanza delle misure di sicurezza da parte di uno o più lavoratori, il preposto non potrà limitarsi a rivolgere "benevoli richiami", ma dovrà informare quanto prima il datore di lavoro, quale soggetto

legittimato a infliggere richiami formali e sanzioni a carico dei lavoratori che non rispettino le direttive impartite.
La figura del preposto è stata oggetto di recente intervento normativo, il D.L. 146/2021 (c.d. Decreto Fiscale), ha infatti riformulato, tra le altre, la disposizione dell'art. 19 D.Lgs. 81/2008, prevedendo che il preposto debba «*in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza»* e, per l'ipotesi di «*mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti*» ancora, alla luce della novella normativa, il preposto deve «*in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate*».

Il **Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)** è il soggetto chiamato a coordinare il servizio di prevenzione e protezione aziendale e deputato a fornire supporto tecnico, informativo e consultivo. Il RSPP collabora con il datore di lavoro al fine dell'implementazione di una politica di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ed è incaricato alla verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione previste dal documento di valutazione dei rischi (DVR). Il RSPP svolge quindi ruolo consulenziale nei confronti del datore di lavoro, sebbene non abbia poteri decisionali né di intervento, lo stesso è tenuto a collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli.
Nell'ambito della struttura organizzativa sicurezza, il **lavoratore** ai sensi del D.Lgs. 81/08 non deve essere considerato meramente come "creditore di sicurezza", ma soggetto responsabilizzato in quanto titolare di specifici obblighi atti alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, in ottica di cooperazione e collaborazione attiva con il datore di lavoro.
Il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni.
A carico di ciascun lavoratore vi è l'obbligo di contribuire attivamente insieme agli altri protagonisti della sicurezza sul lavoro all'adempimento degli obblighi prevenzionistici, osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, facendo un corretto uso di attrezzature, DPI e mezzi di trasporto. Al lavoratore è fatto divieto di rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo e di compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.
La norma attribuisce inoltre al lavoratore un dovere di "supporto", in quanto tenuto a segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Altra figura chiave del sistema prevenzionistico aziendale è il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, soggetto eletto o designato per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. L'RLS costituisce l'anello di congiunzione tra vertici aziendali e lavoratori, attraverso cui questi ultimi hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente in cui operano.

Nel dettaglio, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza esercita funzioni di controllo attraverso l'accesso ai luoghi di lavoro e la sua consultazione da parte del Datore di lavoro sugli aspetti di prevenzione in ambito sicurezza e la ricezione di informazioni e documenti inerenti al sistema di prevenzione, funzioni di promozione e proposta in merito all'elaborazione, individuazione e attuazione delle misure di prevenzione. Al RSP sono inoltre attribuite funzioni di vigilanza in quanto designato ad avvertire dei rischi individuati nel corso della sua attività.

Il **medico competente** è la figura che collabora con il datore di lavoro e con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai fini della valutazione dei rischi; il medico competente ha altresì il compito di programmare e di effettuare la sorveglianza sanitaria e di adempiere ai connessi obblighi di natura documentale e informativa.
Il medico competente è tenuto ad accertare e a monitorare nell'ambito dell'attività di sorveglianza sanitaria lo stato di salute dei lavoratori, istituendo e aggiornando le cartelle sanitarie e di rischio per ogni lavoratore, nonché ad effettuare sopralluoghi periodici degli ambienti di lavoro.

8.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi aziendali riportati nel paragrafo successivo.
Lo scopo della sezione è di indicare protocolli e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.
Ai destinatari fine è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza), dalla normativa vigente in tema si salute e sicurezza suoi luoghi di lavoro;
- comunicare con tempestività al RSPP o al proprio Responsabile di area e all'OdV eventuali situazioni di rischio o pericolo (ad esempio mancati infortuni) o violazioni norme comportamentali (ad esempio contenute nel codice etico) o delle procedure aziendali in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- definire gli obiettivi per la sicurezza e salute dei lavoratori e la continua identificazione e valutazione dei rischi (DVR);
- informare e formare i lavoratori e fornitori (appalti) sul funzionamento del Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro adottato dalla Società;
- informare i lavoratori delle conseguenze derivanti del mancato rispetto delle norme e delle procedure aziendali previste dal sistema di gestione per la sicurezza;
- garantire idonee e sufficienti risorse umane e materiali opportunamente formate e in possesso di qualifiche professionali necessarie al raggiungimento degli obiettivi della società in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex. artt. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere comportamenti in violazione delle norme comportamentali e delle procedure aziendali, in particolare riferite agli aspetti inerenti alla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

8.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	Attività
06 SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	Gestione adempimenti sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

9. SEZIONE [art. 25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

9.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art 648 ter.1 c.p.] Autoriciclaggio
- [art. 648-ter c.p.] Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- [art. 648 c.p.] Ricettazione
- [art. 648-bis c.p.] Riciclaggio

9.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi di gestione dei flussi finanziari, nei rapporti con gli istituti di credito e degli adempimenti fiscali e tributari.

Lo scopo della sezione è di indicare regole di comportamento, protocolli e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, regolamenti e procedure che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano la gestione delle risorse e dei flussi finanziari e di tesoreria;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con gli istituti di credito sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;
- verificare la regolarità formale e sostanziale dei flussi finanziari in entrata ed in uscita. Tali controlli devono tener conto della sede legale della controparte, degli istituti di credito utilizzati e di eventuali strutture fiduciarie coinvolte nella transazione;
- garantire la trasparenza e tracciabilità degli investimenti;
- garantire il corretto assolvimento dei tributi e delle imposte previste per legge e la regolarità fiscale delle operazioni contabili che determinano le imposte da versare o i crediti di imposta;
- gli incarichi conferiti a consulenti devono essere redatti per iscritto, indicando le motivazioni alla base del rapporto instaurato e il compenso pattuito;
- i contratti stipulati con i fornitori e i partners devono essere redatti per iscritto, specificando tanto le motivazioni alla base del rapporto quanto le condizioni economiche accordate.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex. artt. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere comportamenti in violazione del Codice Etico, delle norme comportamentali e delle procedure aziendali.

9.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	Attività
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti infragruppo.
02 APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI	Selezione dei fornitori e gestione dei contratti
03 AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'	Tenuta della contabilità, bilancio e comunicazioni sociali
03 AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'	Gestione degli adempimenti fiscali e tributari
04 FINANZA E TESORERIA	Gestione dei flussi finanziari e tesoreria
05 RISORSE UMANE	Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali. Gestione delle note spese e rimborsi / anticipi per viaggi e trasferte e spese di rappresentanza.
06 SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	Gestione adempimenti sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
08 ADEMPIMENTI AMBIENTALI	Gestione adempimenti ambientali
10 GESTIONE EROGAZIONE DI SERVIZI	Gestione erogazione dei servizi

10. SEZIONE [art. 25-octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

10.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 493-ter c.p.] Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- [art. 493-quater c.p.] Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatico diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti
- [art. 640-ter c.p.] Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale
- [art. 640-ter comma 2 c.p.] Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale
- [art 512 bis c.p.] Trasferimento fraudolento di valori

10.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi di gestione dei flussi finanziari, dell'utilizzo di strumenti di pagamento diverso dai contanti e di trasferimento di valori.

Lo scopo della sezione è di indicare i protocolli e le procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatati è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, i regolamenti, le procedure e le istruzioni operative che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano la gestione delle risorse e dei flussi finanziari e di tesoreria e della sicurezza informatica relativa ai pagamenti elettronici;
- verificare la genuinità, la validità e la legittima titolarità degli strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- verificare la trasparenza e tracciabilità dei flussi finanziari relativi a pagamenti in entrata e in uscita effettuati con strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- garantire la tracciabilità delle transazioni finanziarie in entrata e in uscita realizzate attraverso monete elettroniche e/o criptovalute;
- garantire l'utilizzo di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici che, per caratteristiche tecnico-costruttive o di progettazione non consentano di commettere i reati di cui all'art. 25 octies.1 D.Lgs. 231/2001;
- garantire che l'accesso a dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico sia sempre effettuato da soggetti che ne abbiano diritto e per fini leciti e documentabili;
- garantire che il trasferimento di beni aziendali e/o l'attribuzione delle cariche sociali, quote sociali e titolarità di impresa siano effettuati con l massima trasparenza ed in osservanza delle norme previste dalle leggi vigenti e dal codice antimafia.

A titolo puramente esemplificativo, è fatto esplicito divieto di:

- porre in essere, concorrere o dare attuazione a comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25-octies. 1 del Decreto);
- porre in essere comportamenti in violazione del Codice Etico, delle norme comportamentali e delle procedure aziendali.

10.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	Attività
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti infragruppo.
02 APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI	Selezione dei fornitori e gestione dei contratti
04 FINANZA E TESORERIA	Gestione dei flussi finanziari e tesoreria
10 GESTIONE EROGAZIONE DI SERVIZI	Gestione erogazione dei servizi

11. SEZIONE [art. 25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

11.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 171-ter Legge n. 633/1941] Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa
- [art. 171-octies Legge n. 633/1941] Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale
- [art. 171-septies Legge n. 633/1941] Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione
- [art. 171, comma 1, lett a-bis legge n. 633/1941] Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa
- [art. 171-bis co. 1 Legge n. 633/1941] Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori
- [171-bis co.2 L. n. 633/1941] Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati

11.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi in cui è previsto l'utilizzo di opere protette o supporti multimediali coperte dal diritto d'autore e/o prodotti per cui è prevista la sottoscrizione di una licenza.

Lo scopo della sezione è di indicare regole di comportamento e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, regolamenti e procedure che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano utilizzo di opere o prodotti tutelati dal diritto di autore.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato ex. art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere comportamenti in violazione del Codice Etico, delle norme comportamentali e delle procedure aziendali;
- scaricare da Internet programmi senza la preventiva autorizzazione della Società;
- caricare programmi non provenienti da una fonte certa e autorizzata dalla Società;
- acquistare licenze software da una fonte non certificata e non in grado di fornire garanzie in merito all'originalità autenticità del software;
- installare un numero di copie di ciascun programma ottenuto in licenza superiore alle copie autorizzate dalla licenza stessa;
- utilizzare illegalmente password di computer, codici di accesso o informazioni per compiere una delle condotte di cui sopra;
- utilizzare o riprodurre opere protette dal diritto d'autore per finalità proprie senza autorizzazione;
- distribuire il software aziendale a soggetti terzi;
- accedere illegalmente e duplicare banche dati.

11.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	**Attività**
07 SISTEMI INFORMATICI E DELLE RETI	Gestione dei sistemi informatici

12. SEZIONE [art. 25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

12.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 377-bis c.p.] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria

12.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi di contenzioso a carattere giudiziale nei quali venissero coinvolti i dipendenti come testimoni.

Lo scopo della sezione è di indicare protocolli e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

A tal fine è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, regolamenti e procedure che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività di contenzioso giudiziale.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente la fattispecie di reato prevista dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/01;
- porre in essere comportamenti in violazione del Codice Etico, delle norme comportamentali e delle procedure aziendali;
- di coartare, in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità, la volontà di rispondere all'Autorità giudiziaria di soggetti chiamati a rendere dichiarazioni o di indurre questi ad avvalersi della facoltà di non rispondere;
- di indurre, in qualsiasi modo, i soggetti chiamati a rendere dichiarazioni di fronte all'Autorità Giudiziaria, a rendere dichiarazioni non veritiere.

12.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	Attività
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione del contenzioso

13. SEZIONE [art. 25-undecies] Reati ambientali

13.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 279 co. 5 D.lgs. 152/2006] - Violazione dei valori limite di emissione o prescrizioni stabilite dall'autorizzazione
- [art. 137 commi 3, 5 primo periodo, 13 D.lgs. 152/2006] - Scarico di acque reflue industriali senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione o le prescrizioni dell'autorità competente, superamento valori limite fissati (anche per scarico al suolo). Scarico in mare di navi o aeromobili di sostanza tossiche
- [art. 256 D.lgs. 152/2006] Attività di gestione rifiuti non autorizzata
- [art. 452-quaterdecies c.p.] Attività organizzata per il traffico illecito dei rifiuti
- [art. 3 co. 6 L. 549/1993] Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive
- [art. 452-octies c.p.] Circostanze aggravanti
- [art. 452-quinquies c.p.] Delitti colposi contro l'ambiente
- [art. 452-quater c.p.] Disastro ambientale
- [art. 733-bis c.p.] Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
- [art. 6 L. 150/1992] Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica
- [art. 260-bis D.lgs. 152/2006] False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti
- [artt. 1 , 2 , 3-bis L. 150/1992] Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette
- [art. 452-bis c.p.] Inquinamento ambientale
- [art. 9 co.1 D.lgs. 202/2007] Inquinamento colposo provocato da navi
- [art. 257 D. lgs. 152/06] Inquinamento del suolo, sottosuolo, acque superficiali o sotterranee
- [art. 8 D.lgs. 202/2007] Inquinamento doloso provocato da navi
- [art. 137 commi 2, 5 secondo periodo, e 11 D.lgs. 152/2006] Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili
- [art. 452-sexies c.p.] Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
- [art. 259 D.lgs. 152/2006] Spedizione illegale di rifiuti
- [art. 727-bis c.p.] Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- [art. 258 D.lgs. 152/2006] Violazioni degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
- [art. 9 co. 2 D.lgs. 202/2007] Inquinamento colposo provocato da navi con conseguenti danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o parti di queste
- [art. 255-bis D.lgs. 152/2006] Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari
- [art. 255-ter D.lgs. 152/2006] Abbandono di rifiuti pericolosi
- [art. 256-bis D.lgs. 152/2006] Combustione illecita di rifiuti

- [art. 452-septies c.p.] Impedimento del controllo
- [art. 452-terdecies c.p.] Omessa bonifica

13.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi di gestione e trasporto dei rifiuti nonché le attività che hanno impatto anche potenzialmente sull'ambiente circostante o che comportano la gestione di specifici adempimenti ai sensi della normativa ambientale vigente.
Lo scopo della sezione è di indicare le regole di comportamento e le procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.
Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare gli obblighi previsti dal D.Lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambiente) e s.m.i;
- osservare le leggi, i regolamenti o altri provvedimenti in materia di tutela ambientale definiti da Enti Locali, dallo Stato italiano o da entri sovranazionali;
- osservare quanto definito dalle procedure adottate dalla Società in tema di tutela dell'ambiente;
- nella selezione dei fornitori a cui sono affidati la raccolta e il trasporto dei rifiuti prodotti porre particolare attenzione all'affidabilità di quest'ultimi e accertarsi del possesso dei requisiti;
- rispettare la regolamentazione e gli obblighi legislativi vigenti in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- assicurare il corretto funzionamento dei presidi tecnici aziendali per assicurare il rispetto della normativa ambientale;
- comunicare con tempestività al Responsabile del Sistema Ambientale o al Responsabile di diretto riporto gerarchico e all'OdV eventuali situazioni di rischio o pericolo o violazioni norme comportamentali (ad esempio contenute nel Codice Etico) o delle procedure aziendali in tema di tutela ambientale adottate dalla Società;
- informare i lavoratori delle conseguenze derivanti del mancato rispetto delle norme e delle procedure aziendali previste dal sistema di gestione per la tutela dell'ambiente.

13.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	Attività
08 ADEMPIMENTI AMBIENTALI	Gestione adempimenti ambientali
09 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Gestione delle richieste di contributi e finanziamenti alla P.A. Gestione verifiche ispettive condotte dalla P.A. Gestione dei provvedimenti amministrative e autorizzativi alla P.A. Gestione bandi e finanziamenti pubblici.

14. SEZIONE [art. 25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

14.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 12, comma 1, 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. n. 286/1998] - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
- [art. 22, comma 12 e 12-bis D.Lgs. 286/98] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

14.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della presente sezione si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nel processo di selezione e gestione del personale.

Lo scopo della sezione è di indicare regole di comportamento e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

Ai destinatari è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, regolamenti e procedure che disciplinano l'attività aziendale con particolare riferimento alle attività a rischio per i reati di impiego di lavoratori irregolari;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate all'assunzione di personale o, comunque, al suo impiego nella Società;
- redigere e conservare la documentazione necessaria a fornire evidenza del rispetto delle prescrizioni in materia di selezione e assunzione dei lavoratori stranieri;
- considerare sempre prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi considerazione economica;
- verificare al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento di tutto il rapporto lavorativo che eventuali lavoratori provenienti da paesi terzi siano in regola con il permesso di soggiorno e, in caso di scadenza dello stesso, abbiano provveduto a rinnovarlo;
- assicurarsi con apposite clausole contrattuali che eventuali soggetti terzi con cui la Società collabora (fornitori, consulenti, ecc.) si avvalgano di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno e richiedere espressamente l'impegno a rispettare il Modello, in particolare in presenza di appalto di servizi.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente la fattispecie di reato prevista dall'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01;
- porre in essere qualsiasi situazione il cui scopo si rivolga o di risolva essenzialmente nell'impiego di lavoratori irregolari.

14.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	Attività
05 RISORSE UMANE	Selezione e assunzione delle risorse umane.

15. SEZIONE [art. 25-quinquiesdecies] Reati tributari

15.1. Reati

Di seguito si riportano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01:

- [art. 3 D.Lgs. 74/2000] Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- [art. 2 D.Lgs. 74/2000] Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- [art. 4 D.Lgs. 74/2000] Dichiarazione infedele
- [art. 8 D.Lgs. 74/2000] Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- [art. 10-quater D.Lgs. 74/2000] Indebita compensazione
- [art. 10 D.Lgs. 74/2000] Occultamento o distruzione di documenti contabili
- [art. 5 D.Lgs. 74/2000] Omessa dichiarazione
- [art. 11 D.Lgs. 74/2000] Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte

15.2. Regole di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della parte speciale si applicano a tutti i destinatari del Modello che intervengono nei processi inerenti alla gestione della fiscalità e degli adempimenti a carattere tributario. Lo scopo della sezione è di indicare protocolli e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello.

A tal fine è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione delle fatture, del bilancio, delle situazioni contabili periodiche, delle altre comunicazioni sociali, al fine di mantenere una corretta e chiara rappresentazione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società;
- adottare una corretta tenuta della documentazione contabile e nel complesso delle attività dichiarative (esempio IVA e imposte dirette);
- garantire che il trasferimento di beni aziendali siano effettuati con l massima trasparenza ed in osservanza delle norme previste dalle leggi vigenti;
- collaborare con le Autorità preposte e l'Agenzia delle entrate in caso di accertamenti e/o contenziosi e/o nella fase di riscossione coattiva a seguito di eventuali sanzioni applicate alla Società;
- comunicare con tempestività agli organi di controllo, alla società di revisione e all'OdV eventuali situazioni che possano anche potenzialmente portare a violazioni delle norme connesse a tributi e imposte cui è assoggettata la Società;
- effettuare con tempestività, correttezza e completezza tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità pubbliche di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate.

È fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, una delle fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 74/2000 e nell'art. 25 quinquiesdecies;
- porre in essere comportamenti in violazione delle norme comportamentali e delle procedure aziendali;

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni, prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà, sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società;
- omettere di comunicare dati ed informazioni, richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- non attenersi ai principi ed alle prescrizioni contenuti nelle istruzioni per l'emissione delle fatture e la redazione dei bilanci;
- procedere in ogni modo a formazione o aumento fittizi del capitale sociale;
- tenere comportamenti che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale, da parte della società di revisione o dei soci;
- omettere di effettuare, con la dovuta chiarezza, completezza e tempestività, nei confronti delle autorità in questione, tutte le comunicazioni, periodiche e non, previste dalla legge e dall'ulteriore normativa di settore, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalle norme in vigore e/o specificatamente richiesti dalle predette Autorità.

15.3. Aree di rischio

I processi e le attività considerate più a rischio con riferimento ai reati della presente categoria sono di seguito riepilogati:

Processo	**Attività**
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti infragruppo.
01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione degli omaggi e delle sponsorizzazioni
02 APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI	Selezione dei fornitori e gestione dei contratti
03 AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'	Tenuta della contabilità, bilancio e comunicazioni sociali
03 AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'	Gestione degli adempimenti fiscali e tributari
04 FINANZA E TESORERIA	Gestione dei flussi finanziari e tesoreria
05 RISORSE UMANE	Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali. Gestione delle note spese e rimborsi / anticipi per viaggi e trasferte e spese di rappresentanza.
09 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Gestione delle richieste di contributi e finanziamenti alla P.A. Gestione verifiche ispettive condotte dalla P.A. Gestione dei provvedimenti amministrative e autorizzativi alla P.A. Gestione bandi e finanziamenti pubblici.
10 GESTIONE EROGAZIONE DI SERVIZI	Gestione erogazione dei servizi

PARTE II

AREE DI RISCHIO

Nel corso dell'attività di analisi sono state individuate le seguenti **aree di rischio**:

Processo	**Attività**
P01 GOVERNO SOCIETARIO	Gestione degli omaggi e delle sponsorizzazioni
	Gestione del contenzioso
	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti infragruppo.
P02 APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI	Selezione dei fornitori e gestione dei contratti
P03 AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'	Gestione degli adempimenti fiscali e tributari
	Tenuta della contabilità, bilancio e comunicazioni sociali
P04 FINANZA E TESORERIA	Gestione dei flussi finanziari e tesoreria
P05 RISORSE UMANE	Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali. Gestione delle note spese e rimborsi / anticipi per viaggi e trasferte e spese di rappresentanza.
	Selezione e assunzione delle risorse umane.
P06 SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	Gestione adempimenti sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
P07 SISTEMI INFORMATICI E DELLE RETI	Gestione dei sistemi informatici
P08 ADEMPIMENTI AMBIENTALI	Gestione adempimenti ambientali
P09 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Gestione delle richieste di contributi e finanziamenti alla P.A. Gestione verifiche ispettive condotte dalla P.A. Gestione dei provvedimenti amministrative e autorizzativi alla P.A. Gestione bandi e finanziamenti pubblici.
P10 GESTIONE EROGAZIONE DI SERVIZI	Gestione erogazione dei servizi

Di seguito per ciascuna area di rischio si riportano:

- le **attività sensibili** che la compongono, ovvero quelle nel cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (aree di rischio);
- le **funzioni aziendali coinvolte**, nelle attività sensibili e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 nell'interesse o a vantaggio della Società;
- i **principi di comportamento specifici** per singola area di rischio;
- i **rischi inerenti** e le **possibili modalità di commissione dei reati** potenzialmente applicabili;
- i principali **controlli implementati e protocolli specifici** previsti a mitigazione dei fattori di rischio che potrebbero favorire la commissione dei reati;

Si precisa che, al di là dei protocolli specifici individuati per singola attività, trasversalmente a tutte le aree a rischio reato, sono stati considerati rilevanti anche i seguenti principi generali di controllo:

- Codice Etico adottato dalla Società;

- segregazione funzionale garantita dalla presenza di più funzioni che intervengono nel medesimo processo;
- esistenza di procedure, istruzioni operative e protocolli aziendali che descrivono ruoli, responsabilità, attività, modalità operative e controlli.

…omissis…

BUSI GROUP S.R.L.

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

Adottato con delibera del Cda del 20/10/2025

SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

PREMESSA 3
1. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) 4
2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 6
3. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI 6
4. MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI 7
5. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 7
6. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI) 7
7. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI 8

SISTEMA DISCIPLINARE

PREMESSA

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del decreto prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione del Sistema Disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti della società nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, dai CCNL di categoria e dai contratti di lavoro individuali.

In via generale, nella determinazione delle sanzioni si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva del soggetto, delle sue mansioni ed incarichi all'interno della Società e delle altre circostanze che di volta in volta saranno rilevanti.

Il presente documento, unitamente al Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI NEL SISTEMA DISCIPLINARE

- art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni dei contratti collettivi applicabili: CCNL Metalmeccanica industria;
- art. 1176 c.c. (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 D.Lgs. 81/08);
- D.Lgs.24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";

- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento applicato.

CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare di Busi Group S.r.l. contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente codice si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del Consiglio di Amministrazione;
- revisori/società di revisione;
- membri dell'Organismo di Vigilanza;
- soggetti esterni che agiscono per conto di Busi Group S.r.l. (lavoratori autonomi, fornitori, appaltatori, professionisti, collaboratori, etc.).

1. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del Codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dell'articolo 8 del CCNL e loro successive modifiche, potranno essere:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento per mancanze.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

SISTEMA DISCIPLINARE

Si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL applicabile, le seguenti condotte:

- *inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Società;*
- *inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, Gestione e Controllo;*
- *inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per i processi a rischio;*
- *omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.Lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;*
- *ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;*
- *omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;*
- *omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;*
- *violazione di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.Lgs. 24/2023;*
- *violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;*
- *nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.*

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti, la Società si riserva di procedere a presentare denuncia o querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento.

La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno commisurate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare e sempre fermo il rispetto del CCNL applicabile, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, avuto riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice richiamo verbale, devono essere necessariamente effettuate in forma scritta, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Nel rispetto delle norme di legge e, in particolare, del Codice civile, dell'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e loro successive modifiche, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale
- licenziamento

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del Codice Civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo precedente. Nei confronti dei dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL di riferimento e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

3. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI

Agli amministratori potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice civile, s'individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori è in capo all'Assemblea dei soci che, nel rispetto delle norme del Codice civile e dello statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI

Nei confronti del revisore o della società di revisione compete all'Assemblea dei soci la decisione circa l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto delle norme del Codice civile, dello Statuto societario e del D.Lgs. 39/2010.

Va in particolare evidenziato che qualora l'assemblea dovesse deliberare la revoca per giusta causa dovrà essere seguito l'iter previsto dall'art. 13 comma 3 D.lgs. 39/2010 e sue successive modifiche.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

6. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di Busi Group S.r.l. l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c..

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della Società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal Codice civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e /o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

7. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del D.Lgs. 24/2023, il Comitato Whistleblowing appositamente nominato dalla Società procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.

Il Comitato prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali.

Alla conclusione della fase istruttoria, i soggetti preposti assumono le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.

In relazione al soggetto che ha commesso l'infrazione, il Comitato trasmette l'esito dell'istruttoria agli organi deputati a procedere alla fase di contestazione, ossia:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti al Consiglio di Amministrazione/Amministratore delegato che darà avvio alla procedura alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni dei membri del Consiglio di amministrazione, del revisore o della società di revisione, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione;
- in caso di violazioni di soggetti esterni all'organo dirigente e/o all'Amministratore delegato con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere con Busi Group S.r.l. e che darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione.
- alla procedura di irrogazione delle sanzioni come indicato nei paragrafi precedenti.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione sarà condotta nel rispetto delle disposizioni previste dal Codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile.