

Modello Integrato di Organizzazione, Gestione e Controllo

B.M.B. S.R.L.

SOMMARIO

1. QUADRO NORMATIVO.....	8
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	8
1.2. MODELLO COME ESIMENTE	10
1.3. UN MODELLO INTEGRATO.....	11
1.4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	13
2. ADOZIONE DEL MODELLO INTEGRATO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI B.M.B. S.R.L.....	15
2.1. L'ATTIVITÀ DI B.M.B. S.R.L.	15
2.2. SISTEMA DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI B.M.B. S.R.L.....	16
2.3. FINALITÀ DEL MODELLO E SUOI DESTINATARI	16
2.4. LA DEFINIZIONE DEL MODELLO INTEGRATO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI B.M.B. S.R.L.....	20
2.4.1. - PRIMO STEP: ANALISI AMBIENTALE (AS IS ANALYSIS)	20
2.4.2. - SECONDO STEP: ANALISI DEI DATI RACCOLTI RISPETTO ALLE ESIGENZE DEL DECRETO (GAP ANALYSIS)	22
2.5. ADOZIONE, MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	24
3. ANALISI DEL RISCHIO	26
3.1. ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	26
3.2. ATTIVITÀ SENSIBILI	28
3.3. FATTISPECIE DI REATO	31

3.4 AREE A RISCHIO DI REATO	61
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	70
4.1. DESIGNAZIONE E ASSEGNAZIONE DELL'INCARICO	70
4.2 QUALI REQUISITI HA L'ORGANISMO DI VIGILANZA	71
4.3. DURATA DELLA CARICA E COMPENSO.....	72
4.4. MOTIVI DI INELEGGIBILITÀ E/O DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI SUOI MEMBRI.....	72
4.5. FUNZIONI E POTERI	74
4.5.1. I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	74
4.5.2. FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	75
4.6. REPORTING	79
4.6.1. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO	79
4.6.2. REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA, ANCHE AI SENSI DEL COMMA 2 BIS, DELL'ART.6 DEL D.LGS.231/01.....	80
4.7. RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	83
4.8. LIBRI OBBLIGATORI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	83
5. CODICE DISCIPLINARE.....	86
5.1. PREMESSA	86
5.2. LE SANZIONI	88
5.2.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	89

5.2.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	92
5.2.3. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO.....	94
5.2.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	94
5.3. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	95
5.4. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	95
5.5. ENTRATA IN VIGORE	96
6. FORMAZIONE.....	97
6.1. PREMESSA	97
6.2. PIANO DI COMUNICAZIONE.....	98
6.2.1. LA COMUNICAZIONE INIZIALE	99
6.2.2. PIANO DI FORMAZIONE	99
6.2.3. FORMAZIONE GENERALE DEI DIPENDENTI	100
6.2.4. FORMAZIONE SPECIFICA DEL PERSONALE DELLE AREE A RISCHIO.....	104
6.3. INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI, AI PROFESSIONISTI E AI FORNITORI.....	106
6.4. COMUNICAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	107
7. CODICE ETICO	108
7.1. PREMESSA	108
7.1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	109
7.1.2 I COMPORTAMENTI ETICI E I COMPORTAMENTI NON ETICI	110

7.2 I PRINCIPI GENERALI ED ESSENZIALI PER B.M.B.	113
7.3. ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELL'ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA	117
7.3.1. ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI	117
7.3.2. ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS.231/01	118
7.4 ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI	118
7.4.1. CON L'AUTORITÀ E LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	118
7.4.2. REGALI, OMAGGI E BENEFICI.....	119
7.4.3. ATTIVITÀ FILANTROPICA.....	120
7.4.4. I RAPPORTI ECONOMICI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	120
7.4.5. RAPPORTI CON I CLIENTI E CON I FORNITORI.....	120
7.4.6. SPESE DURANTE LE VISITE DEI CLIENTI.....	121
7.4.7. CONCORRENZA E ANTITRUST.....	122
7.5 ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI.....	122
7.5.1. SELEZIONE DEL PERSONALE	122
7.5.2. INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	123
7.5.3. GESTIONE DEL PERSONALE	123
7.5.4. SALUTE E SICUREZZA E RISPETTO AMBIENTALE	123
7.5.5. TUTELA DELL'AMBIENTE	124
7.5.6. TUTELA DELLA PRIVACY	125

7.5.6. INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA	125
7.7 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI.....	126
7.8. CONFLITTO DI INTERESSI.....	127
7.9. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....	127
7.9.1. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DEL CODICE ETICO	127
7.9.3. VIGILANZA SULL'OSSERVANZA DEL CODICE ETICO	128
7.9.4. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO	128
7.10. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO E SANZIONI	129
ALLEGATI	130

1. QUADRO NORMATIVO

1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo n.231/01 e s.m. reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa”:

- delle persone giuridiche
- delle società
- delle associazioni anche prive di personalità giuridica

a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300.

Per la prima volta nel nostro Ordinamento, con detto decreto, è stata introdotta una forma di responsabilità amministrativa a carico degli enti.

Responsabilità amministrativa prevista in relazione ad alcuni specifici reati o illeciti amministrativi commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

Detta responsabilità, ovviamente, va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, persona che può essere:

- un soggetto con funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale
- chi eserciti, anche solo di fatto, la gestione o il controllo dell'ente stesso
- un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il Decreto si applica:

- sia ai reati commessi in Italia
- sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia, nel territorio dello Stato italiano, la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente l'Autorità del Paese in cui è stato commesso il reato.

Nel Decreto vengono individuate le sanzioni che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si tratta di sanzioni con natura pecuniaria e interdittive, quali:

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

Abbiamo parlato di responsabilità amministrativa perché così viene definita dal legislatore, ma le implicazioni per i comportamenti illeciti indicati sono assolutamente di natura penalistica se sol si considera che:

- la materia è quella penale
- le responsabilità hanno tale natura
- dette responsabilità vengono individuate da un Giudice penale

- l'individuazione avviene in un procedimento penale
- le pene vengono comminate dal Giudice penale, in un processo penale.

1.2. Modello come esimente

All'art.6 del D. Lgs.231/2001 è previsto un esonero dalla responsabilità, qualora, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, l'ente dimostri sostanzialmente quattro cose:

- 1) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "un Modello di organizzazione e di gestione" idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 2) di aver affidato ad un Organismo, detto Organismo di Vigilanza, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (oltre al compito di proporre e verificare il suo aggiornamento), riconoscendo al medesimo precisi ed autonomi poteri di controllo;
- 3) che le persone che hanno commesso l'illecito abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- 4) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'esonero dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, giudizio formulato:

- dal giudice penale
- in un processo penale

a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

Il I Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti dal legislatore;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.3. Un Modello integrato

B.M.B. S.r.l. ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo integrato.

Integrato nel senso indicato dal D.Lgs. 81/2008 all'art.2, lett. d).

Detta norma prevede l'adozione, da parte delle imprese, di un Modello organizzativo e gestionale che dia attuazione e definizione ad una politica aziendale per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs.231/01 comma 1, lett.a).

Questo tipo di Modello è idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590 terzo comma del Codice Penale, commessi in violazione delle norme antiinfortunistiche e a tutela della salute sul lavoro.

In ragione di ciò, il Modello integrato di B.M.B. assicura il rispetto:

- ex art. 30 comma 1 lett. a) D.Lgs.81/2008, degli standard tecnico strutturali di legge relativi ai luoghi di lavoro, agli impianti, alle attrezzature, agli eventuali agenti chimici/fisici/biologici eventualmente impiegati;
- ex art. 30 lett. b) del comma 1, degli obblighi dettati in materia di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- ex art. 30 comma 1 lett. c), degli obblighi giuridici afferenti alle attività organizzative, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- ex art. 30 comma 1 lett. d), degli obblighi dettati in materia di sorveglianza sanitaria;
- ex art. 30 comma 1 lett. e), degli obblighi in materia di formazione e informazione dei lavoratori;
- ex art. 30 comma 1 lett. f), degli obblighi dettati in materia di vigilanza, con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- ex art. 30 comma 1 lett. g), degli obblighi in materia di certificazioni e documentazioni obbligatorie per legge;

- ex art. 30 comma 1 lett. h), degli obblighi in materia di verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Si specifica, ancora, che il Modello di B.M.B., ai sensi dell'art. 30 comma 2, prevede idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività elencate al comma 1 (cfr. capoversi precedenti).

E', inoltre, assicurata un'articolazione delle funzioni che garantisce:

- sia le competenze tecniche
- sia i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo dei rischi.

In ragione della scelta di adottare un Modello Integrato, ex art. 30 D.Lgs.81/08, tra gli Allegati del Modello B.M.B. vi è anche il D.V.R.

1.4. Le Linee guida di Confindustria

Allo scopo di agevolare gli Enti, le Società nella definizione e adozione dei “Modelli di Organizzazione e Gestione”, nel Decreto Legislativo 231/01 è previsto che gli stessi possano utilizzare, quali punti di riferimento, codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative dei medesimi.

Detti codici di comportamento sono stati comunicati al Ministero della Giustizia che ne ha valutato l'idoneità.

Confindustria ha emanato, e successivamente aggiornato, le proprie “Linee Guida” per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex

D.Lgs.231/2001 che sono state giudicate dal Ministero della Giustizia “idonee al raggiungimento dello scopo fissato all'art.6, comma 3 del D.Lgs.231/2001”.

Nelle Linee Guida:

- da una parte vengono tracciati gli elementi costitutivi di un idoneo Modello
- dall'altra sono definiti i principi fondamentali che devono caratterizzarlo.

B.M.B., nella predisposizione e adozione del proprio Modello Integrato di Organizzazione, Gestione e Controllo, si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria.

2. ADOZIONE DEL MODELLO INTEGRATO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI B.M.B. S.R.L.

2.1. L'attività di B.M.B. S.r.l.

B.M.B. S.r.l. è una Società a responsabilità limitata.

Con sede legale in Italia, a Montecchia di Crosara (VR), Via del Lavoro, 2.

Al oggi ha 75 dipendenti.

L'attività prevalente consiste:

- nella fabbricazione
- ed installazione

di serramenti quali porte, finestre e loro telai, imposte e cancelli metallici nonché facciate continue e carpenteria pesante.

La Società si occupa anche della costruzione di edifici residenziali e non.

L'azienda ha conseguito, ad oggi, le seguenti certificazioni:

- Iso 9001:2015
- Iso 45001:2018

Ha ottenuto, altresì:

- Il certificato di conformità del controllo della produzione in fabbrica IG 051-2017
- Il certificato di saldatura, in accordo alla norma EN 1090-1:2009+A1:2011

È iscritta presso la sezione di Venezia alla categoria 2 bis per la gestione dei rifiuti.

Ha infine conseguito l'attestazione SOA di terzo livello e le è stato riconosciuto il Rating di legalità.

Nel 2024 l'azienda ha eseguito una verifica sugli adeguati assetti ex art. 2086 c.c.

2.2. Sistema di Governance e assetto organizzativo di B.M.B. S.r.l.

B.M.B. è società a responsabilità limitata con Amministratore Unico e con Unico Revisore.

Il capitale sociale è pari ad euro 450.000 interamente versati.

L'Organo Amministrativo ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società senza eccezioni di sorta, in particolare gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali, salvo quelle riservate ai soci e all'assemblea dei soci per legge.

La società ha un unico socio, ovvero la C Holding S.r.l., corrente in Via F. Filzi 10, 20124 Milano.

Si richiama inoltre e per una chiara rappresentazione dell'attività aziendale l'Organigramma allegato.

2.3. Finalità del Modello e suoi destinatari

A) Finalità.

Con la definizione del presente Modello Integrato di Organizzazione, Gestione e Controllo, B.M.B. S.r.l. istituisce ed implementa un sistema strutturato e organico:

- di procedure
- di regole di comportamento
- di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva.

Lo scopo di un tanto è:

- di prevenire la commissione delle tipologie di illecito previste dal Decreto Legislativo 231/01 e s.m.
- di assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali.

Le finalità del Modello sono:

- prevenire e limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di B.M.B., nelle aree di attività nel cui ambito possono essere commessi gli illeciti previsti dal Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel presente Modello, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti.

B.M.B. evidenzia che:

- non tollera comportamenti illeciti, di nessun genere e tipo, indipendentemente da qualsiasi finalità abbiano, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le disposizioni di legge vigenti, sono, comunque, contrari ai suoi principi etici;
- il Modello serve, in ogni caso, a contrastare la commissione dei reati stessi e a sanzionare i comportamenti contrari ai principi e alle regole in esso espresse.

B) Destinatari.

Le regole del presente Modello si applicano:

- a tutti coloro i quali svolgano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo;
- ai loro sottoposti, che si tratti di dipendenti, ma anche di collaboratori;
- a tutti i consulenti, e, più in generale, ai terzi che agiscono, anche soltanto di fatto, per conto di B.M.B., nei limiti dei poteri a questi delegati e relativamente all'ambito delle attività emerse come "a rischio".

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento ai doveri di:

- lealtà
- correttezza
- diligenza

al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei reati.

Si ribadisce che il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi:

- sia come persone fisiche, che si tratti di consulenti, professionisti o altri soggetti che si trovino a lavorare con e per B.M.B.
- sia come società.

Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obbliga il contraente diverso dalla Società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'Impresa.

La scelta di B.M.B. di provvedere ad elaborare il presente Modello riflette la sua più ampia politica d'impresa che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare:

- tutti i soggetti B.M.B.
- tutti i partner
- tutti i collaboratori esterni

circa una gestione trasparente e corretta e al rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali Principi di Etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Precise regole interne assolvono alla funzione:

- a) di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe
- b) di regolamentare e proceduralizzare le attività svolte all'interno della Società
- c) di disciplinare i flussi informativi tra le varie funzioni e i diversi organi.

Obiettivo di B.M.B., attraverso l'adozione del Modello, è di rendere l'insieme di regole e controlli già esistente conforme anche alla finalità della prevenzione dei reati indicati nel Decreto 231/01.

B.M.B. S.r.l., anche con questo documento, evidenzia a tutto il personale e a tutti coloro che con la medesima collaborano o hanno rapporti d'affari che condanna, nel modo più assoluto, tutte le condotte contrarie a leggi, regolamenti, o, comunque, tenute in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui si ispira: l'adozione del Modello, anche integrando i piani formativi aziendali, assicura l'importante risultato di informare il personale della Società, i collaboratori e i partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili a B.M.B. nel caso di commissione di reati, garantendo, da una parte, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della Società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio, dall'altra, la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

2.4. La definizione del Modello Integrato di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di B.M.B. S.r.l.

La definizione del Modello è avvenuta in due fasi.

2.4.1. - Primo Step: analisi ambientale (as is analysis)

La prima fase è stata caratterizzata dalla conduzione di un'analisi del contesto aziendale della Società.

Prima di tutto si è verificato un esame della documentazione aziendale in relazione:

- all'Organigramma societario

- alle attività della Società
- ai processi principali
- al sistema delle deleghe
- agli ordini di servizio
- alle disposizioni organizzative
- alle procedure aziendali manuali
- ai regolamenti operativi
- alle procedure formalizzate
- alla contrattualistica rilevante
- ai regolamenti di spesa.

Lo scopo di un tanto è stato quello di avere una piattaforma informativa:

- della struttura della Società
- dell'operatività della stessa
- della ripartizione dei poteri all'interno di B.M.B.
- delle competenze nella medesima.

Vi sono state, poi, una serie di interviste con i soggetti chiave della Società.

Tutto quanto sopra detto è stato condotto al fine di identificare e mappare i «processi sensibili» esposti maggiormente ai rischi di reato in termini di:

- illecito a cui ciascun processo risulta esposto
- potenziali modalità attuative del reato per ciascun processo
- funzioni organizzative coinvolte nel processo
- livello di copertura dei processi in termini di sistema dei poteri, sistemi informativi, procedure documentali esistenti e dei relativi controlli.

2.4.2. - Secondo Step: analisi dei dati raccolti rispetto alle esigenze del Decreto (gap analysis)

La seconda fase si è svolta prima di tutto con la valutazione della mappatura dei processi sensibili.

Scopo di un tanto è stato quello di identificare le carenze di quest'ultimi rispetto al quadro di protocolli ideali identificati.

In base:

- alle risultanze delle analisi effettuate
- delle previsioni e finalità del Decreto

sono stati opportunamente identificati gli interventi ritenuti necessari e, in particolare, sono stati identificati e redatti specifici protocolli da applicare a ciascun processo sensibile al fine di prevenire la commissione degli illeciti contemplati dal Decreto.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Ognuno di essi deve essere formalmente recepito da un Ordine di Servizio indirizzato alla funzione di riferimento, rendendo, quindi, ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta contenute nei confronti di tutti coloro i quali si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

La definizione dei protocolli si completa ed integra con le regole previste dal Codice Etico della Società.

Si evidenzia che il Codice Etico rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere quei Principi di deontologia aziendale che B.M.B. riconosce come propri e sui quali si fonda una:

- sana
- trasparente
- corretta

gestione delle attività compiute da tutti i dipendenti e da tutti i soggetti afferenti alla Società medesima.

Laddove esistenti, sono richiamati, quali specifici protocolli del Modello, con gli opportuni adeguamenti ed eventualmente la ridefinizione del campo di applicazione, i relativi protocolli del sistema di gestione per la qualità e i protocolli relativi al sistema di gestione ambientale.

L'Amministratore Unico assicura:

- la conformità di tali documenti al D.Lgs. 231 del 2001

e

- il loro aggiornamento

coordinandosi con i responsabili dei rispettivi sistemi di gestione.

Le non conformità rilevanti vengono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Il risultato di tali attività è riportato nei seguenti documenti costitutivi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di B.M.B. S.r.l.

1. Analisi dei rischi e relativi Protocolli (in allegato);
2. Sistema di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;

3. Il Sistema disciplinare;

4. Piano di formazione e comunicazione concernente il Modello.

Il presente Modello si completa con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

1. Risk Mapping;

2. Verbali interviste relativi;

3. Organigramma;

4. DVR;

5. Protocolli di Gestione;

6. Misure Privacy;

7. Regolamento O.d.V.

2.5. Adozione, modifiche ed aggiornamento del Modello

L'Amministratore Unico:

- ha competenza esclusiva sia per l'adozione sia per la modificazione del Modello;
- provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;
- aggiorna, inoltre, tempestivamente il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza o degli altri Organi aziendali, qualora

intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività di B.M.B. S.r.l.

Eventuali modifiche o adeguamenti del Modello o dei suoi allegati sono:

- redatti dagli estensori del Modello;
- verificati dall'Organismo di Vigilanza;
- approvati dall'Amministratore Unico.

3. ANALISI DEL RISCHIO

3.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

Si è proceduto con un'accurata analisi dei Processi aziendali allo scopo di addivenire ad una completa individuazione delle attività aziendali in cui possa essere presente il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs.231 del 2001 e delle sue successive integrazioni.

Queste attività vengono definite “Attività Sensibili” e, per ognuna di esse, vengono identificati:

- il Key Officer (referente del singolo processo aziendale)
- le modalità operative e quelle gestionali
- i controlli già in essere.

Successivamente, viene effettuata un'analisi comparativa tra:

- l'ambiente di controllo esistente

e

- i principi del Modello Integrato 231.

Una precisazione terminologica: il sistema di controllo interno è un insieme di:

- meccanismi
- procedure
- strumenti

predisposti per assicurare:

- il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali
- l'affidabilità delle informazioni finanziarie
- il rispetto delle Leggi e dei regolamenti
- la salvaguardia dei beni aziendali.

Detto sistema ha le seguenti componenti:

- a) Ambiente di controllo
- b) Valutazione dei rischi
- c) Informazione e comunicazione
- d) Attività di controllo
- e) Monitoraggio.

Nello specifico, il sistema:

- 1) riflette le azioni del Management, con riferimento al controllo interno dell'organizzazione;
- 2) include gli elementi dell'integrità fisica, la filosofia e lo stile di gestione del Management, la struttura organizzativa, l'attribuzione di autorità e responsabilità, le politiche e le pratiche del personale, le competenze del personale;
- 3) comporta l'individuazione e l'identificazione di una serie processi identificativi e gestionali dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- 4) provvede a definire un sistema informatico (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che renda

possibile sia ai vertici della Società sia al personale operativo di effettuare i compiti assegnati;

- 5) fornisce una definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi.

Si tratta del processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

3.2. Attività sensibili

L'analisi dei rischi effettuata in B.M.B. S.r.l. ha fatto emergere che vi sono diverse attività della Società che risultano essere sensibili rispetto ad una serie di reati il cui rischio di commissione è risultato superiore alla soglia di rilevanza.

Nello specifico, di seguito si indicano questi reati:

- a) l'indebita percezione di erogazioni (art.24 D.Lgs.231/01)
- b) la truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche o per il conseguimento di erogazioni pubbliche art.24 DLgs.231/01)
- c) la frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (articolo 24 D.Lgs.231/01)
- d) la corruzione
- e) la concussione
- f) la corruzione tra privati

- g) il peculato
- h) l'indebita destinazione di denaro o cose mobili
- i) la turbata libertà del procedimento di scelta del contraente
- j) il trasferimento fraudolento di valori
- k) i reati societari (art.25 ter D.Lgs.231/01)
- l) i delitti contro l'Industria e il Commercio
- m) l'omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art.25 septies, D.Lgs.231/01)
- n) la ricettazione, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- o) l'autoriciclaggio
- p) i reati ambientali
- q) la dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti
- r) la dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- s) l'occultamento o la distruzione di documenti contabili
- t) la sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte
- u) l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art 25 duodecies D.Lgs.231/01)
- v) Il contrabbando.

In B.M.B. S.r.l., invece, risulta non esservi o, comunque, esservi un rischio di commissione di delitti reati non superiore alla cosiddetta soglia di rilevanza:

- a) per i delitti di criminalità organizzata
- b) per i delitti di falsità in moneta, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- c) per la turbata libertà degli incanti
- d) per la turbata libertà del procedimento di scelta del contraente
- e) per i delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
- f) per l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro
- g) per le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- h) per i delitti contro la personalità individuale
- i) per l'abuso di mercato
- j) per i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati
- l) per la frode nelle pubbliche forniture
- m) per l'omessa dichiarazione e l'indebita compensazione. Vengono posti in questa categoria, cioè tra i reati la cui commissione è ritenuta assai remota, per il fatto che, perché vi sia un coinvolgimento dell'azienda è necessario che gli illeciti siano commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000,00 di euro
- n) in materia di violazione del diritto d'autore
- o) di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- p) transnazionali.

In merito e in relazione ai reati sopra indicati è possibile, comunque, rinviare alle prescrizioni del Codice Etico che sono lo standard di comportamento richiesto dalla Società nella conduzione degli affari e delle attività in generale.

3.3. Fattispecie di reato

Di seguito un elenco dei reati rilevanti per la 231.

TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI ALTRO ENTE PUBBLICO O DELL'UE

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (o ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

TRUFFA AGGRAVATA PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire, indebitamente, erogazioni pubbliche.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si mettano in atto artifici o raggiri.

Esempi di detto comportamento:

- la comunicazione di dati non veri
- la predisposizione di documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

FRODE INFORMATIVA IN DANNO DELLO STATO O DI ALTRO ENTE PUBBLICO

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui,

- alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico

o

- manipolando i dati in esso contenuti,

si ottenga un ingiusto profitto arrecando danni a terzi.

Concretamente può integrarsi detta fattispecie qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venga violato il sistema informativo al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

MALVERSAZIONE A DANNO DELLO STATO O DELL'UNIONE EUROPEA

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo aver ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate.

La condotta consiste nell'aver distratto, anche solo parzialmente, la somma ottenuta, senza che abbia rilievo il fatto che l'attività programmata sia comunque svolta.

Il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva.

In ragione di ciò, il reato può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengono destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI IN DANNO DELLO STATO O DELL'UNIONE EUROPEA

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute, si ottengano, senza averne diritto:

- contributi
- finanziamenti
- mutui agevolati
- altre erogazioni dello stesso tipo

concessi o erogati:

- dallo Stato
- da altri Enti Pubblici
- dalla Comunità Europea.

In questo caso, contrariamente a quanto detto a proposito del reato sopra analizzato, a nulla rileva l'uso che viene fatto dell'erogazione, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Detta ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie di truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE

Con la riforma del D.Lgs.75/2020, il legislatore ha introdotto anche questa fattispecie tra quelle rilevanti per la normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti.

È punito, ex art. 356 c.p., il comportamento di chiunque commetta frode nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo 355 c.p. e cioè di chi faccia in ogni caso mancare cose od opere che siano necessarie ad uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio.

La pena: fino a 774.500,00 euro (fino a 500 quote).

È, inoltre, stabilita una sanzione pecuniaria da euro 309.800,00 (200 quote) ad euro 929.400 (600 quote), per il caso in cui l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità ovvero dall'illecito sia derivato un danno di particolare gravità.

FRODE AI DANNI DEL FONDO EUROPEO AGRICOLO DI GARANZIA E DEL FONDO AGRICOLO PER LO SVILUPPO RURALE

Il legislatore ha previsto l'aggiunta del comma 2 all'art.24 del D.Lgs.231/01, prevedendo l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a 500 quote in caso di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.

Anche in questo caso, la pena va fino ad euro 774.500,00, con una sanzione pecuniaria da euro 309.800 (200 quote) a euro 929.400,00 (600 quote), per il

caso in cui l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità ovvero dall'illecito sia derivato un danno di particolare gravità.

CONCUSSIONE

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un Pubblico Ufficiale o un Incaricato di un Pubblico Servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità dovutegli.

Questo reato può essere commesso anche da dipendenti della Società se incaricata di un Pubblico Servizio.

CORRUZIONE PER UN ATTO D'UFFICIO O CONTRARIO AI DOVERI D'UFFICIO

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un Pubblico Ufficiale riceva, per sé o altri, denaro o altri vantaggi per:

- compiere

- o

- omettere

- o

- ritardare

atti del suo ufficio, determinando un vantaggio in favore dell'offerente.

L'attività del Pubblico Ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto sia in un atto contrario ai suoi doveri.

CORRUZIONE DI PERSONA INCARICATA DI UN PUBBLICO SERVIZIO

Quanto sopra detto vale anche per un Incaricato di un Pubblico Servizio.

ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il Pubblico Ufficiale rifiuti l'offerta illecita.

CORRUZIONE IN ATTI GIUDIZIARI

Tale ipotesi di reato si configura quando la Società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un Pubblico Ufficiale.

A tal proposito, si specifica che per P.U. in questo caso non si intende soltanto un magistrato, ma anche un cancelliere o un altro funzionario.

PECULATO

Il legislatore, con il D.Lgs.75/2020, ha deciso di introdurre, tra le fattispecie presupposto, anche il reato di peculato.

Si punisce il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di un Pubblico Servizio che, avendo per ragione del suo ufficio o del suo servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne approprii.

A tal proposito si evidenzia che la Cassazione ha chiarito che si ha peculato anche se, ad appropriarsi, sia un soggetto privato: non si richiede che l'attività svolta sia direttamente imputabile ad un soggetto pubblico, essendo sufficiente che il servizio, anche se concretamente attuato da un organismo privato, realizzi in realtà finalità pubblicistiche.

Rileva nei casi in cui il danno sia agli interessi dell'Unione europea.

Pena: fino ad euro 309.800,00 (fino a 200 quote).

PECULATO MEDIANTE PROFITTO DELL'ERRORE ALTRUI

Rileva il comportamento del Pubblico Ufficiale o dell'Incaricato del Pubblico Servizio che, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità.

Rileva, per la 231, nei casi in cui derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Pena: fino ad euro 309.800,00 (fino a 200 quote).

ABUSO D'UFFICIO (abrogato)

Si evidenzia che detta fattispecie è stata abrogata.

I comportamenti illeciti, che venivano fatti rientrare nell'Abuso d'Ufficio, ora sono puniti dalla normativa relativa all'Indebita destinazione di denaro o cosa mobile, introdotta di recente dal legislatore.

E' rilevante anche per la 231.

Va evidenziato come la nuova fattispecie abbia una portata meno ampia della precedente.

L'Abuso d'Ufficio era previsto dall'art. 323 del Codice Penale.

Solo con il D.Lgs.75/2020 si era deciso di introdurla tra le fattispecie presupposto rilevanti per la normativa 231.

Era stabilito quanto segue: “salvo non costituisca più grave reato, commetta l'Abuso d'Ufficio il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di un Pubblico Servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto”.

Il reato poteva dirsi integrato solo nel caso in cui il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di un Pubblico Servizio violasse specifiche regole di condotta, espressamente previste dalle leggi o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuassero margini di discrezionalità e non più, come prima ancora, se avesse commesso una più generica violazione di norma di legge o di regolamento.

Il danno doveva essere agli interessi dell'Unione Europea.

Si ponevano due questioni.

La prima era come potesse concretamente verificarsi il coinvolgimento di una persona giuridica in conseguenza di un Abuso d'Ufficio commesso da un proprio dipendente, visto che il reato preso in esame poteva essere commesso solo da un Pubblico Ufficiale o da un Incaricato di un pubblico servizio nell'esercizio di una propria funzione.

La risposta data era duplice:

- da una parte, si diceva che il dipendente di un'azienda privata potesse essere chiamato a rispondere, a titolo di concorso esterno, nel reato di abuso d'ufficio commesso dal P.U.
- dall'altra, che il delitto avrebbe potuto essere commesso dal funzionario di una società di diritto privato che svolgeva attività economica in un settore di interesse pubblico, come la raccolta dei rifiuti, la gestione di infrastrutture, di trasporto pubblico, oppure il settore bancario in relazione all'attività di gestione di fondi finanziari erogati da un ente pubblico per il perseguimento di un interesse pubblicistico, considerato che erano e sono molti i casi in cui i dipendenti o gli amministratori di imprese private sono a tutti gli effetti incaricati di un pubblico servizio, in conseguenza dell'interesse pubblico della funzione esercitata.

Ebbene, in entrambi i casi, la persona giuridica nel cui interesse o vantaggio veniva commesso l'Abuso d'Ufficio avrebbe potuto essere chiamata a risponderne in base al D.Lgs.231/01.

La seconda.

Si è detto che la responsabilità della persona giuridica scattava solo se l'Abuso d'Ufficio offendeva gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Il Decreto 75/2020, però, non contiene una definizione di detti interessi.

Che deve necessariamente essere ricavata dalla Direttiva 1371/2017.

Nella medesima, all'art.2, viene stabilito e previsto che, per interessi finanziari dell'Unione, si intendono tutte le entrate, le spese, i beni che sono coperti o acquisiti oppure dovuti in virtù del bilancio dell'Unione, dei bilanci di istituzioni, organi e organismi dell'Unione istituiti in virtù dei trattati o dei bilanci da questi direttamente o indirettamente gestiti e controllati. Risulta piuttosto evidente che ci troviamo innanzi ad una nozione molto estesa con quanto ne conseguiva anche in ordine alla possibilità di commissione del reato nelle Aziende.

INDEBITA DESTINAZIONE DI DENARO O COSE MOBILI

Detto reato è stato inserito tra i delitti contro la Pubblica Amministrazione all'art.314 bis c.p.

E' previsto che, fuori dai casi previsti dall'art.314 c.p., il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di un Pubblico Servizio che, avendo per ragioni del suo ufficio o servizio, il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destini ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea e l'ingiusto vantaggio patrimoniale o il danno ingiusto sono superiori ad euro 100.000,00.

Sono evidenti le somiglianze con l'abrogata fattispecie dell'Abuso d'Ufficio, a partire dal fatto che anche questo è un reato proprio che implica un particolare status del suo autore, quello di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di un Pubblico Servizio.

Inoltre, anche in questo caso occorre che i soggetti menzionati procurino intenzionalmente a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arrechino ad altri un danno ingiusto.

E anche nel nuovo reato ex art.314 bis c.p. è richiesta la violazione di specifiche norme di legge, senza che vi siano margini di discrezionalità nell'interpretazione delle stesse.

CORRUZIONE TRA PRIVATI

Tale ipotesi di reato ha subito una nuova significativa formulazione con la promulgazione del D.Lgs.38/2017 che ha riformulato l'art.2635 c.c.

È stato stabilito che:

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione delle scritture contabili societarie, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere od omettere un atto in

violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.

2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

3. Chi, anche per interposta persona, offre, promette, o dà denaro o altra utilità, non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste.

ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI

Tale ipotesi di reato, introdotta con il D.Lgs.38/17 e che ha portato alla creazione del nuovo articolo 2635 bis del Codice Civile, prevede che, quando vi sia offerta o promessa di denaro o altra utilità non dovuti ai soggetti apicali a aventi funzioni direttive in società o enti privati finalizzata al compimento o alla omissione di un atto in violazione degli obblighi inerenti all'ufficio o degli obblighi di fedeltà, quando l'offerta o la promessa non sia accettata, si solleciti per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata si applicano le pene previste per la corruzione tra privati, ridotte di un terzo.

FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI E FALSE COMUNICAZIONI IN DANNO DEI SOCI E DEI CREDITORI

Si tratta di due modalità di reato caratterizzate da condotta simile, che si differenziano per il verificarsi o meno di un danno patrimoniale per i soci o i creditori.

Si realizzano con l'esposizione:

- nei bilanci
- nelle relazioni
- nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci, ai creditori, o al pubblico

di fatti materiali che, ancorché oggetto di valutazione, non siano veritieri e possano indurre in errori i destinatari sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società (o del gruppo al quale appartiene), con l'intenzione di ingannare i soci, i creditori o il pubblico, ovvero l'omissione, con la medesima intenzione, di informazioni sulla situazione medesima la cui comunicazione è imposta dalla Legge.

Va precisato che:

- la condotta deve essere rivolta al conseguimento per sé o altri di un ingiusto profitto;
- le informazioni false o omesse devono essere rilevanti e tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società (o del gruppo);
- la punibilità è comunque esclusa se la falsità o l'omissione determinano un risultato economico dell'esercizio lordo delle imposte non superiore

al 5% o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1% (in ogni caso, il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10% di quella corretta);

- la responsabilità si estende anche all'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto terzi.

FALSITA' NELLE RELAZIONI O NELLE COMUNICAZIONI DELLA SOCIETA' DI REVISIONE

La fattispecie consiste:

- in false attestazioni
- occultamente in informazione

da parte dei responsabili della revisione, concernenti la situazione economica patrimoniale o finanziaria della società al fine di conseguire per sé o per gli altri un ingiusto profitto.

IMPEDITO CONTROLLO

Il reato consiste nell'ostacolare o impedire lo svolgimento delle attività di controllo e/o revisione legalmente attribuite ai Soci, agli Organi sociali, alla Società di revisione attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici.

Il reato è punito più gravemente se la condanna ha causato il danno.

ILLECITA INFLUENZA IN ASSEMBLEA

Il reato si configura quando, con atti simulati o frode, si determina la maggioranza in assemblea allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DELLE AUTORITA' PUBBLICHE DI VIGILANZA

Il reato si può realizzare:

- o attraverso comunicazioni all'autorità di vigilanza di fatti, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria non rispondenti al vero
- o con l'occultamento, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati
- o attraverso il semplice ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, attuato in modo consapevole, in qualsiasi modo.

OMICIDIO COLPOSO

Il reato si configura quando viene cagionata, per colpa, la morte di una persona.

LESIONI GRAVI O GRAVISSIME

Il reato si configura quando viene cagionata una lesione personale, dalla quale derivi una malattia del corpo o nella mente.

Detta lesione è grave se dal fatto derivi una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo non superiore a quaranta giorni o se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di organismo.

Detta lesione è gravissima se dal fatto deriva una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso, la perdita di un arto, una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella o la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

RICETTAZIONE

Il reato si configura quando, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, viene acquistato, ricevuto od occultato denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto o ci si intromette nelle stesse azioni e con gli stessi fini.

RICICLAGGIO

Il reato in questione si configura quando viene sostituito denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo ovvero quando vengano compiute, in relazione ad essi, altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA

Il reato si compie quando vengono impiegati in attività economiche o finanziare:

- denaro
- beni
- o altre utilità provenienti da delitto.

AUTORICICLAGGIO

Il reato di autoriciclaggio è stato introdotto con la legge 186/14.

Mentre le fattispecie di riciclaggio e di reimpiego sanzionano non chi ha commesso il delitto da cui provengono i proventi illeciti, il cosiddetto delitto fonte, ma un estraneo a tale illecito, il quale, consapevole della provenienza delittuosa delle somme/utilità, le reimpiega/occulta, il nuovo reato è caratterizzato da una fattispecie autonoma e riguarda chiunque abbia commesso o concorso a commettere il reato principale/presupposto, provvedendo successivamente, con riferimento al denaro, ai beni o alle altre utilità provenienti dalla commissione proprio di tale delitto, alla sostituzione, trasferimento, impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali e speculative in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Non vi è punibilità unicamente se il denaro/utilità è destinato all'utilizzo/godimento personale.

Le pene sono aumentate se i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria/finanziaria/professionale.

ATTIVITA' DI GESTIONE DI RIFIUTI NON AUTORIZZATA

Il reato si configura quando viene effettuata un'attività di:

- raccolta
- trasporto
- recupero
- smaltimento
- commercio
- intermediazione

di rifiuti in mancanza delle prescritte:

- autorizzazioni
- iscrizioni
- comunicazioni

oppure:

- quando viene realizzata o gestita una discarica non autorizzata
- quando si effettua attività non consentita di miscelazione di rifiuti
- quando si effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi.

INQUINAMENTO - BONIFICA SITI

Il reato si configura allorché venga cagionato l'inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni considerate soglia di rischio.

Viene prevista la punizione se non si provvede alla bonifica in conformità al progetto approvato dall'autorità competente.

TRAFFICO ILLECITO DI RIFIUTI

La fattispecie si concretizza quando viene effettuata una spedizione di rifiuti che costituisce traffico illecito ai sensi dell'articolo 2 del Regolamento CEE n.259/1993 o quando viene effettuata una spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3 lettere a), b) e) e d) del Regolamento stesso.

La pena è aumentata se la spedizione è di rifiuti pericolosi.

MISURE A TUTELA DELL'OZONO STRATOSFERICO E DELL'AMBIENTE

La fattispecie di reato si configura allorché vi siano emissioni e/o scarichi di sostanze lesive.

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

Il D.Lgs.109/2012 ha ampliato il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta della Società, introducendo l'art 25 duodecies.

Con detta norma viene sanzionato l'Ente nel caso in cui impieghi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri:

- privi del permesso di soggiorno
- ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo
- o il cui permesso sia stato revocato o annullato.

La sanzione troverà applicazione se i lavoratori occupati siano (e trattasi di circostanze alternative tra loro) in numero superiore a tre, minori in età non lavorativa, esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere e alle condizioni di lavoro.

INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

Il Decreto Legislativo del 2012 non ha ricompreso nei reati presupposto il così detto reato di caporalato di cui all'art.603 bis c.p.

Ha trovato richiamo il solo comma 3, ai fini dell'art 25 duodecies, che si ha nei casi di utilizzo di lavoratori reclutati tramite intermediari non autorizzati.

Tuttavia, in B.M.B. vige il divieto di servirsi di qualsiasi soggetto non autorizzato dal Ministero del Lavoro ai sensi del D.Lgs.276/2003 per il reclutamento di dipendenti, anche nel caso di lavoratori stranieri in condizioni di regolarità.

DICHIARAZIONE FRAUDOLENTA MEDIANTE FATTURE PER OPERAZIONI INESISTENTI

Il Legislatore ha stabilito di punire con la reclusione da quattro a otto anni, chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica, in una delle dichiarazioni relative a dette imposte, elementi passivi fittizi.

Si precisa che il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

Con l'art.2 bis è stato chiarito che, se l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore a 100.000,00, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

DICHIARAZIONE FRAUDOLENTA MEDIANTE ALTRI ARTIFICI

Fuori dai casi sopra previsti, è stabilita la reclusione da tre a otto anni per chi, al fine di evadere imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica, in una delle dichiarazioni relative a dette imposte, elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando:

- congiuntamente l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, ad euro 30.000,00
- l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, è superiore al 5 per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione o, comunque, è superiore a 1.500.000,00 euro, ovvero qualora l'ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta, è superiore al 5 per cento dell'ammontare dell'imposta medesima o comunque a euro 30.000,00.

Si precisa che il fatto si considera commesso avvalendosi di documenti falsi quando tali documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

Ai fini di quanto indicato sopra, nella prima parte, non costituiscono mezzi fraudolenti la mera violazione degli obblighi di fatturazione e di annotazione degli elementi attivi nelle scritture contabili, la sola indicazione, nelle fatture o nelle annotazioni, di elementi inferiori a quelli reali.

DICHIARAZIONE INFEDELE

Fuori dai casi indicati nelle ultime due fattispecie, è prevista la reclusione da due a quattro anni e sei mesi per chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, indica, in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte, elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti, a condizione che:

- l'imposta evasa superi, con riferimento a taluna delle singole imposte, euro 100.000,00
- l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi inesistenti, sia superiore al 10 per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o, comunque, sia superiore ad euro 2.000.000,00.

Nella norma viene precisato che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni sopra indicate, non si tiene conto della non corretta classificazione della valutazione di elementi attivi o passivi oggettivamente esistenti, rispetto ai quali i criteri concretamente applicati sono stati comunque indicati nel bilancio ovvero in altra documentazione rilevante ai fini fiscali, della violazione dei criteri di determinazione dell'esercizio di competenza, della non inerenza, della non deducibilità di elementi passivi reali.

È, inoltre chiarito che, fuori dai casi appena indicati, non danno luogo a fatti punibili le valutazioni che, complessivamente considerate, differiscono in misura inferiore al 10 per cento da quelle corrette.

Degli importi compresi in tale percentuale non si tiene conto nella verifica del superamento delle soglie di punibilità indicate nelle condizioni sopra previste.

La pena è prevista fino ad euro 464.700,00 (fino a quote 300), con un aumento della sanzione pecuniaria fino a 1/3, nel caso di profitto di rilevante entità per l'ente.

OMESSA DICHIARAZIONE

È stabilito che chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, non presenti, pur essendovi obbligato, una delle dichiarazioni relative a dette imposte, quando l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, ad euro 50.000,00 viene punito con la reclusione da 2 a 5 anni.

Uguualmente per chiunque non presenti la dichiarazione di sostituto d'imposta, quando l'ammontare delle ritenute non versate è superiore ad euro 50.000,00.

Ai fini di quanto sopra, non si considera omessa dichiarazione quella presentata entro 90 giorni dalla scadenza del termine o non sottoscritta o non redatta su uno stampato conforme al modello prescritto.

Pena: fino ad euro 619.600,00 (fino a 400 quote) e un aumento della sanzione pecuniaria fino a 1/3 nel caso di profitto di rilevante entità.

EMISSIONE DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI

La norma stabilisce che chiunque, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emetta o rilasci fattura o altri documenti per operazioni inesistenti viene punito con la reclusione da quattro a otto anni.

Si precisa che l'emissione o il rilascio nel corso del medesimo periodo si considerano un solo reato se l'importo non rispondente al vero è inferiore ai 100.000,00 euro la reclusione va da un anno e sei mesi a sei anni.

OCCULTAMENTO O DISTRUZIONE DI DOCUMENTI CONTABILI

Il reato si concretizza, sempre che il fatto non costituisca più grave reato, quando un soggetto, per evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto o per consentire di farlo a terzi, occulta o distrugge le scritture contabili o i documenti per cui ci sia l'obbligo di conservazione in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari.

Il reato è punito con la reclusione da tre a sette anni.

INDEBITA COMPENSAZIONE

Viene punito con la reclusione da sei mesi a due anni chi non versa le somme dovute utilizzando in compensazione crediti non spettanti per un importo superiore a cinquantamila euro.

Viene punito con la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni chi non versa le somme dovute utilizzando la compensazione crediti inesistenti per un importo superiore a cinquantamila euro.

In questo caso la pena per la società arriva fino ad euro 619.600,00 (fino a 400 quote), con un aumento della sanzione fino a 1/3 qualora vi sia un profitto di rilevante entità per l'ente.

SOTTRAZIONE FRAUDOLENTA AL PAGAMENTO DI IMPOSTE

La norma punisce chi aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o altrui beni, idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coatta, al fine di sottrarsi al pagamento:

- di imposte sui redditi o sul valore aggiunto
- ovvero di interessi
- o di sanzioni amministrative

o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva.

La pena prevista va da sei mesi a quattro anni.

Se l'ammontare delle imposte, sanzioni ed interessi è superiore ad euro 200.000,00 la reclusione va da un anno a sei anni.

È, inoltre, punito chi, al fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori, indica nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale:

- o elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo
- o elementi passivi fittizi per un ammontare complessivo superiore a 50.000,00 euro.

Se l'ammontare di cui al periodo precedente è superiore ad euro 200.000,00 si applica la reclusione da un anno a sei anni.

CONTRABBANDO

Il legislatore, con il D.Lgs.75/2020, ha previsto che il reato di contrabbando fosse tra quelli rilevanti per la 231.

È la prima volta che accade tra i reati doganali.

La fattispecie si concretizza con la condotta di chi introduce, nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni in materia doganale, merci che sono sottoposte al diritto di confine.

Si chiarisce che, se è vero che tutte le fattispecie penalmente rilevanti punite con la sola sanzione pecuniaria della multa o dell'ammenda sono state depenalizzate dal Decreto Legislativo 8/2016 che ha trasformato in illeciti amministrativi quasi tutti i reati puniti con la sola pena pecuniaria, è altrettanto vero che il contrabbando aggravato, ex articolo 295 del Testo Unico Doganale, per cui è prevista la pena detentiva, non è stato depenalizzato.

Un'ulteriore precisazione.

Pur presentando, in rubrica, l'indicazione "circostanza aggravante del contrabbando" costituisce ipotesi autonoma di reato.

È peraltro previsto, con la modifica al Testo Unico Doganale, che vi sia un revirement sulla depenalizzazione del 2016, che verrà esclusa se i diritti di confine superano i 10.000,00 euro.

Per quanto riguarda la 231, le sanzioni pecuniaria risultano differenziate a seconda che i diritti di confine dovuti eccedano o meno i 100.000,00 euro, soglia oltre la quale la lesione degli interessi finanziari dell'Unione è ritenuta

considerevole: nel primo caso la sanzione applicabile è fino a 400 quote, nel secondo fino a 200.

Una precisazione ulteriore, riguardante una novità legislativa.

Con il Decreto Legislativo n.141/2024, la disciplina relativa al Contrabbando ha subito una revisione significativa.

Il legislatore ha deciso di allineare le disposizioni della legislazione nazionale a quella dell'Unione Europea, con un aggiornamento delle disposizioni ad esso relative.

In relazione alla normativa 231, è stato modificato il testo dell'art.25-sexiesdecies del D.Lgs.231/01.

In esso è stabilito quanto segue.

In relazione alla commissione dei reati previsti dalle disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione, di cui al Decreto Legislativo emanato ai sensi degli articoli 11 e 20, commi 2 e 3, della legge 9 agosto 2023, n.111, e dal Testo Unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al decreto legislativo 26 ottobre 1995, n.504, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.

Quando le imposte o i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano all'ente le sanzioni interdittive, previste dall'articolo 9, comma 2, lettera c), d) ed e), nel solo caso previsto dal

comma 2, anche le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a) e b).

TURBATA LIBERTA' DEGLI INCANTI

Si tratta di una fattispecie di reato prevista dall'art.353 del Codice Penale.

In esso è stabilito quanto segue.

Chiunque, con violenza o minaccia o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara:

- nei pubblici incanti
- nelle licitazioni private per conto di P.A.

ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con una multa da euro 103,00 ad euro 1032,00.

Le conseguenze, per la società, sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie fino a 500 quote
- applicazione di sanzioni interdittive
- segnatamente il divieto di contrarre con la P.A.
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

TURBATA LIBERTA' DEL PROCEDIMENTO DI SCELTA DEL CONTRAENTE

Il reato, previsto dall'art.353 bis c.p.

La norma di legge prevede che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia o doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turbi il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della P.A., è punito con la reclusione da sei mesi a 5 anni e con la multa da euro 103,00 a euro 1032,00.

Le conseguenze, per la società, sono:

- sanzioni pecuniarie fino a 500 quote
- applicazione di sanzioni interdittive
- segnatamente il divieto di contrarre con la P.A.
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI.

Il reato viene previsto dall'art.512 bis c.p.

Detto articolo stabilisce che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque attribuisca fittiziamente ad altri la titolarità o la disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali o di contrabbando, ovvero di agevolare la commissione di uno dei delitti di cui agli artt.648, 648 bis, 648 ter, è punito con la reclusione da due a sei anni.

Ai fini 231, è prevista:

- una sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote

- misure interdittive di cui all'art.9, comma 2, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la p.a., l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

3.4 Aree a rischio di reato

Indicate le fattispecie di reato che rilevano per la 231, di seguito si elencano le attività ritenute sensibili in B.M.B., considerata l'analisi effettuata per l'adozione del Modello Integrato 231.

Si procede per area e considerando i reati:

- A) Indebita percezione di erogazioni, Truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico, Frode nelle pubbliche forniture, indebita destinazione di denaro o cose mobili.

Le attività potenzialmente rischiose sono soprattutto:

- quelle di scelta dei fornitori in quanto a rischio del coinvolgimento dell'ente a titolo di concorso nel reato altrui
- quelle di scelta dei clienti, anche in questo caso in quanto a rischio del coinvolgimento dell'ente a titolo di concorso nel reato altrui
- quelle di scelta dei partner commerciali, per la medesima ragione

- quelle connesse ai rapporti intrattenuti con i Pubblici Ufficiali incaricati del rilascio di licenze/autorizzazioni e con Pubblici Ufficiali incaricati delle verifiche, degli accertamenti e dei controlli. A tal proposito, va evidenziato che i rapporti della B.M.B. S.r.l. con i soggetti pubblici sono fortemente ridotti per cui il rischio in questione è certamente limitato
- la gestione eventuale dei flussi di denaro proveniente, anche come contributo, dalla Pubblica Amministrazione;

b) Corruzione, Concussione e Corruzione tra privati, Peculato, Peculato mediante profitto dell'errore altrui, l'Indebita destinazione di denaro o cose mobili.

In questo caso le attività potenzialmente rischiose sono:

- quelle connesse ai rapporti intrattenuti con i P.U., sia pur limitatamente, considerato che il Pubblico, come detto, è un partner non abituale;
- l'area Gestione Risorse Umane
- l'area Ciclo Attivo
- l'area Ciclo Passivo
- il settore Bilancio-Tenuta della contabilità
- l'area Gestione del Contenzioso;
- più in generale, tutti i processi nel cui ambito si possono rivenire il denaro o l'altra utilità da offrire o promettere al soggetto destinatario dell'attività corruttiva (omaggi, spese di rappresentanza, sponsorizzazioni).

Per B.M.B. i rischi maggiori sono legati al reato di corruzione tra privati, svolgendo la propria attività in rapporto con gli stessi.

c) Reati Societari

Le attività sensibili sono quelle:

- di gestione contabile
- di formazione del bilancio
- di dichiarazione e di emissione fatture
- di comunicazione verso l'esterno di notizie e dati relativi alla Società
- di corruzione tra privati ossia comportamenti di incentivazione illegittima delle vendite posti in essere da parte degli incaricati commerciali dell'ente.

Ovviamente questo settore è particolarmente sensibile.

Ve evidenziato che le procedure esistenti prima dell'adozione del Modello 231 erano già articolate, precise, con una serie di controlli incrociati già soddisfacenti;

d) Reati fiscali

Le attività sensibili sono:

- 1) in via diretta, quelle tipicamente svolte nell'ambito del processo fiscale, come la predisposizione delle dichiarazioni fiscali Ires e Iva;
- 2) in via indiretta, e cioè fuori dai processi fiscali, ma, in ogni caso, nell'ambito delle quali è possibile commettere uno o più reati

tributari, la gestione della contabilità e la tenuta e custodia della documentazione obbligatoria delle scritture contabili.

Anche durante i processi operativi esiste il rischio di mettere in atto comportamenti rilevanti nel senso che qui interessa.

Ad esempio:

- durante l'acquisizione di beni e servizi, con dichiarazioni fraudolente mediante fatture (art.2 D.Lgs.74/2000) o altri artifici (art.3. D.Lgs.74/2000)
- nella gestione delle vendite
- nella gestione del magazzino
- nella gestione delle note spese, se il personale della Società mette a rimborso e richiede deduzioni per spese in tutto o in parte non sostenute al fine di poter registrare elementi passivi fittizi ed evadere le imposte sui redditi
- nella cessione di asset aziendali al fine di rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva;

e) Omicidio colposo o Lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art.25 septies, D.Lgs.n.231/01)

Le Attività sensibili che rilevano sono quelle svolte da dipendenti che possano comportare un rischio per:

- l'incolumità individuale

- la sicurezza dell'ambiente di lavoro in genere (materiali pericolosi, impiego di macchinari potenzialmente pericolosi, rischi di malattie professionali, pericoli di incendio).

Alcune attività svolte da personale B.M.B. sono particolarmente esposte al rischio sin qui esaminato.

La stessa attività produttiva, in fabbrica, è esposta, ovviamente a detto rischio;

f) Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e Autoriciclaggio

Tra le Attività sensibili rientrano:

- quelle instaurate con soggetti terzi, intendendosi per tali tutte le attività relative ai rapporti tra la Società e i soggetti terzi (ad esempio i fornitori)
- in generale, qualsiasi attività/operazione che coinvolga il trasferimento o la gestione di somme di denaro, qualora vi sia il rischio della provenienza illecita della somma di denaro o altra utilità.

Ai fini dell'autoriciclaggio la possibilità di commettere detto reato è altresì particolarmente elevata nei processi contabili di dichiarazione/liquidazione/versamento delle imposte, in quanto i reati tributari che per loro natura normalmente producono un vantaggio economico, implicano la possibilità di commettere il delitto di autoriciclaggio, attraverso la sostituzione/trasferimento/impiego in attività economiche e finanziarie del denaro/utilità derivato

dall'evasione/omissione, in modo da ostacolare l'identificazione della relativa provenienza delittuosa.

g) Reati Ambientali

Rientrano tra le Attività sensibili tutte quelle che comportano il riciclo e lo smaltimento dei rifiuti.

Il tipo di prodotto fornito dalla Società non comporta una significativa produzione di rifiuti; in ogni caso vi è la necessità di apprestare un sistema di riciclo, raccolta e smaltimento completo e in piena sicurezza;

h) Trasferimento fraudolento di valori (art.512 bis c.p.),

Reato introdotto nel novero dei reati presupposto del d.lgs. 231 nell'ottobre 2023, rileva:

- nei rapporti tra le organizzazioni dall'azienda. In B.M.B., in particolare considerando i rapporti con le società estere che lavorano in modo continuato con l'Azienda e visti anche i target di fatturato che si prospetta di incassare relativo a detta attività, il rischio di commissione può essere considerato elevato. Esiste un sistema di controllo incrociato, esteso ed aumentato con il Modello Integrato 231, che ne riduce il rischio di commissione.

Il protocollo che rileva maggiormente è quello relativo al bilancio.

E il ciclo attivo e il ciclo passivo, sia pur con incidenza minore, considerato quanto emerso nella mappatura effettuata;

- i) Contrabbando introdotto con il D.Lgs.75/2020 tra i reati presupposto, primo tra i cosiddetti reati doganali può rilevare in alcuni momenti fondamentale della vita dell'Azienda.

In particolare, nel momento dell'acquisto e della vendita e, quindi, per quanto riguarda l'organizzazione, nella fase del ciclo attivo e del ciclo passivo.

Rilevanti, per quanto riguarda questa fattispecie, le modifiche apportate dal Decreto Legislativo n.141/2024.

Il legislatore ha deciso di allineare le disposizioni della legislazione nazionale a quella dell'Unione Europea. Per quanto riguarda la 231, è stato modificato il testo dell'art.25-sexiesdecies del D.Lgs.231/01;

- k) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: attività sensibili sono quelle di instaurazione di un rapporto di lavoro con cittadini stranieri extracomunitari, sia nel caso questi risiedano all'estero sia nel caso risultino già residenti in Italia.

Rileva, in particolare il settore della Risorse umane;

- l) i Delitti contro l'Industria e il Commercio: si tratta dei reati previsti dagli artt.513 e ss. del Codice Penale: le attività sensibili riguardano, in particolare, il Ciclo Attivo, soprattutto nella fase di consegna all'acquirente del prodotto, di una cosa mobile per un'altra, o, comunque diversa dalla pattuita.

In ogni caso si rimanda, per una disamina più dettagliata delle aree e delle attività a rischio identificate nell'ambito di B.M.B. S.r.l. ai singoli protocolli.

ELENCO DEI PROTOCOLLI

PROCESSO AMMINISTRATIVO-OPERATIVO

PROTOCOLLO: Ciclo attivo

PROTOCOLLO: Ciclo passivo

PROTOCOLLO: Gestione del Bilancio e Iva

PROTOCOLLO: Gestione Risorse Umane

PROTOCOLLO: Gestione Postazioni Informatiche e Sistemi Informativi

PROCESSO AFFARI LEGALI E RAPPORTI CON LA P.A.

PROTOCOLLO: Gestione del contenzioso e del precontenzioso

PROCESSO SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA AMBIENTE

PROTOCOLLO: Salute e sicurezza sul lavoro

PROTOCOLLO: Gestione Ambiente

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Designazione e assegnazione dell'incarico

L'Organismo di Vigilanza è dotato, ai sensi e per gli effetti dell'art.6, comma 1, lett.b), D.Lgs.231/01, di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Autonomia e indipendenza sono garantite:

- a) dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale
- b) dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo
- c) dalle linee di riporto verso il vertice aziendale attribuite.

L'Organismo di Vigilanza, in B.M.B., è istituito con determina, precisamente motivata, dell'Amministratore Unico, determina con cui viene anche approvato il presente Modello.

Detto Organo di B.M.B. è collegiale.

I componenti sono due:

- un professionista esterno, avvocato, che ne è anche Presidente
- uno interno.

Con la determina sono anche specificati:

- autorità
- poteri
- budget di spesa
- responsabilità

- e compiti che, di seguito, verranno meglio specificati ed individuati nelle loro caratteristiche principali.

Una precisazione essenziale.

L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (anche O.d.V.) non esime:

- l'Amministratore Unico
- gli apicali

dalle responsabilità previste dal D.Lgs.231/01, dal Codice Civile e dalla legge in materia di vigilanza e controllo in relazione al rischio di commissione dei reati previsti dal citato decreto.

4.2 Quali requisiti ha l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei requisiti di:

- indipendenza, garantita dalla collocazione in posizione gerarchica di vertice nell'Azienda, rispondendo direttamente e soltanto all'Amministratore Unico;
- autonomia nei poteri di iniziativa e controllo, definiti specificatamente nel regolamento interno definito e approvato dall'Organismo di vigilanza stesso;
- professionalità, possiede, cioè, quel bagaglio di strumenti e tecniche indispensabili per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- continuità di azione.

4.3. Durata della carica e compenso

La durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è fissata in tre anni solari, allo scopo di garantirne la continuità d'azione necessaria all'efficace attuazione del Modello di gestione.

I componenti sono rieleggibili, senza limitazioni di sorta e restano in ogni caso in carica fino alla nomina dei successori.

La determina di nomina dell'Organismo di Vigilanza individua anche il compenso spettante ai suoi membri.

4.4. Motivi di ineleggibilità e/o decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- relazione di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Organo Amministrativo, persone che rivestono funzioni di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci eventuali della società e la società di revisione;
- conflitti di interessi, anche potenziali, con la Società o con eventuali società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;

- titolarità (anche indiretta) di partecipazioni azionarie tali da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o, comunque, a procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento), in Italia o all'Estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs.231/01;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai Pubblici Uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli Uffici Direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Qualora uno dei motivi/cause sopra indicati dovesse configurarsi a carico dei membri già eletti o a carico di uno di essi, questo/i dovrà/dovranno darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico che provvederà all'immediata nomina del sostituto/i.

In casi di particolare gravità, l'Amministrazione Unica può disporre la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim e/o la revoca dei poteri.

Un tanto solo a fronte di una giusta causa.

Motivi di sospensione e revoca sono:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs.231/01 ovvero da Sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento);
- grave inadempimento relativo alle funzioni e/o ai poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- il verificarsi di eventi che rendano il/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza non idoneo a svolgere le funzioni proprie dell'Organismo stesso o che ne impediscano l'esercizio delle funzioni per un periodo superiore ai tre mesi.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza potrà rinunciare motivatamente all'incarico in qualunque momento con obbligo di preavviso pari a due mesi.

Il membro revocato o che rinunci all'incarico viene sostituito senza ritardo.

Il sostituto resta in carica fino alla scadenza del mandato triennale in corso al momento della sua nomina.

4.5. Funzioni e poteri

4.5.1. I poteri dell'Organismo di Vigilanza

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- ha libero accesso ad ogni area aziendale

- ha libero accesso a tutta la documentazione, cartacea e non, della Società
- può consultazione liberamente detta documentazione
- può chiedere l'ausilio, per le attività che deve compiere, dei dipendenti e dei dirigenti competenti;
- ha facoltà di stipulare, modificare e risolvere, con autonomi poteri di rappresentanza, incarichi professionali con soggetti terzi in possesso delle necessarie competenze specifiche per la migliore esecuzione dell'incarico
- può chiedere informazioni relative alle attività a rischio ai dipendenti, all'Amministratore Unico e ai consulenti della B.M.B.
- può chiedere informazioni e documenti relativi alle attività a rischio ai prestatori d'opera
- può chiedere informazioni e documenti relativi alle attività a rischio alle aziende in appalto
- può chiedere l'immediato intervento dell'organo amministrativo qualora riscontri ostacoli alle proprie funzioni.

4.5.2. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- vigilare sulla reale (e non solo formale) capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/01;

- vigilare sulla sua effettività;
- disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua efficacia a prevenire comportamenti illeciti;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti che vi sono tenuti (quali Dipendenti, Consulenti e Partner a vario titolo), valutando la coerenza tra i comportamenti concretamente attuati in azienda e quanto previsto dalle disposizioni contenute nel presente modello;
- vigilare sul mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e proporre all'Amministratore Unico le modifiche e gli aggiornamenti ritenuti opportuni o necessari per garantire la costante efficacia del Modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali;
- approvare, se necessario, il programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società, detto anche Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi e con i contenuti del Modello 231.

A) Attività di verifica

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- effettuare verifiche periodiche, a campione, su singoli atti dei processi a rischio, così come definiti dal presente Modello

- riassumere i risultati e gli esiti di dette verifiche in un rapporto da esporre in sede di reporting agli Organi societari deputati
- effettuare verifiche sui processi aziendali, ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche, eventualmente, attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi, di volta in volta, con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

B) Attività di formazione

L'attività di formazione relativa al Modello è fondamentale.

Lo scopo essenziale è quello di diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs.231/2001 e del Modello di Gestione della B.M.B.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di garantire:

- un adeguato livello di formazione
- la necessaria sensibilizzazione in ordine ai contenuti normativi del D.Lgs.231/01

avendo cura di differenziare le iniziative formative:

- nei contenuti
- nelle modalità di erogazione

in funzione:

- della qualifica dei destinatari
- del livello di rischio dell'area in cui operano
- dell'avere o meno gli stessi funzioni di rappresentanza della Società B.M.B.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di istituire un sistema di informazione, avvalendosi della consulenza del responsabile delle risorse umane.

Gli strumenti formativi e informativi cui l'Organismo potrà, se lo riterrà opportuno, ricorrere sono:

- meeting aziendali
- deposito della documentazione relativa al Modello in apposita cartella condivisa
- corsi di formazione appositamente concepiti
- e-mail o consegna di documenti.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato il compito:

- di monitorare le iniziative necessarie alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello
- di predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto alla riservatezza per quanto concerne le informazioni raccolte nello svolgimento del proprio mandato.

Nel rispetto:

- del segreto professionale
- della normativa sulla privacy.

4.6. Reporting

4.6.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce:

- in merito all'attuazione del Modello
- l'emersione di eventuali aspetti critici
- l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste linee di riporto continuative nei confronti dell'Amministratore Unico,

L'Organismo di Vigilanza, che nell'esercizio delle sue funzioni apprenda la notizia di una violazione del Modello commessa dall'Amministratore Unico, è tenuto a darne informazione all'Assemblea dei soci perché proceda agli accertamenti necessari e ai provvedimenti opportuni.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti o anche direttamente, la convocazione dell'Amministratore Unico per motivi urgenti.

4.6.2. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza, anche ai sensi del comma 2 bis, dell'art.6 del D.Lgs.231/01

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di B.M.B. S.r.l. ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.231/2001.

I responsabili di ogni Area aziendale o Dipartimento devono comunicare, tempestivamente e nel rispetto dell'assoluta riservatezza, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.Lgs.231/2001 o, comunque, a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello.

Anche:

- i manager
- i dipendenti
- i consulenti
- i collaboratori
- gli stessi partner commerciali

devono segnalare all'O.d.V., tempestivamente e riservatamente, comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività necessarie.

Gli Organi Societari, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti e Partner devono obbligatoriamente ed

immediatamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza, in via riservata, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs.231/01 e successive integrazioni qualora tali indagini coinvolgano B.M.B. S.r.l. o suoi dipendenti o gli Organi societari;
- i rapporti preparati dalle funzioni competenti nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs.231/2001;

Si precisa che la presentazione delle segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti, ai sensi del D.Lgs.231/01, può e deve avvenire attraverso essenzialmente due canali:

- 1) con mail inviate all'indirizzo appositamente istituita in B.M.B. S.r.l. per l'O.d.V.;
- 2) con una comunicazione scritta, cartacea, spedita all'indirizzo postale di domicilio e/o residenza dell'O.d.V.

In entrambi i casi è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

Si evidenzia che B.M.B. S.r.l. insieme con il Modello 231 si è adeguata alla disciplina sul cosiddetto "whistleblowing".

Il segnalante è assolutamente protetto.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza può non prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime.

Resta, peraltro, inteso che l'Organismo di Vigilanza si obbliga a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di:

- ritorsione
- discriminazione
- penalizzazione.

In B.M.B. S.r.l. vige il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, che siano diretti o che siano indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In ogni caso, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Organizzazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede, saranno assicurati:

- la riservatezza delle informazioni acquisite e raccolte nello svolgimento delle proprie funzioni
- il rispetto dell'anonimato di chi effettui segnalazioni ovvero si rivolga all'Organismo di Vigilanza per chiedere assistenza in relazione all'attuazione del Modello.

4.7. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

B.M.B. S.r.l. fornisce all'Organismo di Vigilanza le risorse materiali e finanziarie necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza sottopone periodicamente all'approvazione dell'Amministratore Unico un piano di spesa per l'anno successivo.

Contestualmente, presenterà all'Organo Amministrativo il rendiconto delle spese eventualmente sostenute.

All'Organismo di Vigilanza è concesso di eccedere i limiti di spesa stabiliti, purché ciò avvenga in relazione all'esigenza di intervenire urgentemente rispetto a circostanze eccezionali e, comunque, a costi ragionevoli e proporzionati al proprio ruolo nell'ambito dell'azienda.

Le ragioni dell'urgenza e l'eccezionalità delle circostanze dovranno essere dimostrate e descritte in occasione del rendiconto annuale che l'Organismo di Vigilanza dovrà presentare contestualmente alla presentazione del nuovo piano di spesa.

4.8. Libri obbligatori dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di conservare e aggiornare i seguenti documenti:

- Registro dei report delle attività svolte
- Registro delle segnalazioni.

Il Registro dei report delle attività svolte dovrà contenere:

- il numero progressivo del report
- la data del report
- l'oggetto del report
- le risultanze dell'attività eseguita.

Nel Registro delle segnalazioni dovranno essere indicate tutte le segnalazioni di violazione del Modello pervenute all'Organismo di Vigilanza.

Il registro dovrà contenere:

- il numero progressivo della segnalazione
- la data di ricevimento della segnalazione
- il soggetto segnalante
- il soggetto segnalato
- l'oggetto della segnalazione
- la data di evasione della segnalazione.

I verbali dovranno essere firmati da entrambi i Membri dell'Organismo di Vigilanza.

I documenti di supporto dovranno essere conservati per 10 anni a cura dell'Azienda in un archivio riservato le cui chiavi o password di accesso sono affidate al componente dell'Organismo di Vigilanza.

Gli archivi dell'Organismo di Vigilanza possono essere ispezionati dall'Amministratore Unico in presenza del Presidente dell'Organismo di Vigilanza stesso che ne redige verbale e solo previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento, improntato:

- alla democraticità di partecipazione dei propri membri nella convocazione e nella validità delle riunioni
- alla massima trasparenza nello svolgimento e nella documentazione delle proprie attività.
- in caso di dissenso tra i membri dell'O.d.v. prevarrà il voto del Presidente.

Ferma restando la possibilità di autonoma più stringente iniziativa, la periodicità delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza di B.M.B. S r.l. è bimestrale.

5. CODICE DISCIPLINARE

5.1. Premessa

Il D.Lgs.231/01, agli artt.:

- 6, comma 2, lett. e)
- 7, comma 4, lett. b)

prevede la necessità che l'Ente predisponga un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione e Controllo.

Un tanto con riferimento:

- tanto agli apicali
- quanto a chi è loro soggetto.

B.M.B. S.r.l., ai fini dell'applicazione delle prescrizioni comportamentali previste dal presente Modello Integrato di Organizzazione, Gestione e Controllo, ha previsto un sistema disciplinare volto a punire atti e comportamenti posti in essere in violazione delle regole di condotta contemplate:

- dal presente Modello
- dal D.Lgs.231 del 2001
- più in generale, dalla normativa civile, societaria e penale.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle regole del Modello.

In ragione di quanto detto, la stessa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs.231/2001.

È stato, pertanto, creato un sistema disciplinare che:

- innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di graduazione della sanzione;
- secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Nel definire il tipo e l'entità della sanzione, si terrà conto:

- a) dell'elemento soggettivo della condotta, e cioè che si tratti di dolo o che si tratti di colpa (e grado della medesima);
- b) della rilevanza degli obblighi violati;
- c) della potenzialità del danno derivante all'Organizzazione o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- d) del livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- e) della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari;
- f) di un'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora, con un solo atto, siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica soltanto la sanzione più grave.

La valutazione delle violazioni al “Modello” e la proposta dei provvedimenti disciplinari o delle misure di tutela da comminare sono attribuite all’Organismo di Vigilanza.

La decisione in merito alle sanzioni e misure di tutela da adottare per le violazioni al Modello commesse:

- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione
- dai collaboratori esterni soggetti a vigilanza
- dai soggetti apicali

che non inducano alla realizzazione di reati di natura collegiale o che non comportino, come misura di tutela, la revoca della nomina di Amministratore è di competenza dell’Amministratore Unico che può delegare, per i dipendenti e i fornitori/prestatori d’opera, nello specifico, un dirigente.

La decisione in merito alle sanzioni e misure di tutela da adottare per le violazioni al Modello commesse dall’Amministratore è di competenza dell’Assemblea dei Soci.

Il responsabile Risorse Umane comunica l’irrogazione di tale sanzione ovvero il provvedimento di archiviazione, con le relative motivazioni, all’Organismo di Vigilanza.

5.2. Le Sanzioni

Sono soggetti al presente sistema disciplinare:

- tutti i dipendenti e il Management
- l'Organo Amministrativo
- i collaboratori
- nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con B.M.B. S.r.l.

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare tiene conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

5.2.1. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni previste nei rispettivi C.C.N.L. di categoria vigenti.

Il Modello Integrato costituisce, a tutti gli effetti, una disposizione di servizio e il Codice Disciplinare qui contenuto è affisso in conformità a quanto stabilito dallo Statuto dei lavoratori.

A) Rimprovero verbale

Incorre nel provvedimento di “rimprovero verbale” il lavoratore che:

- violi una delle procedure interne previste dal Modello (solo a titolo di esempio, si ricordano l'ipotesi di mancata osservazione delle procedure prescritte, la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, l'omissione nello svolgimento di controlli)
- adotti, nell'esercizio di attività nell'ambito delle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

B) Rimprovero scritto

Incorre nel provvedimento di “rimprovero scritto” il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell’esercizio di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.

Tale comportamento, posto in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dall’organizzazione, determina una situazione di pericolo per l’integrità dei beni di B.M.B. S.r.l. e/o costituisce atto contrario agli interessi della stessa.

C) Multa o sospensione dal servizio

Incorre nel provvedimento di comminazione di una multa o della sospensione dal servizio, nei limiti consentiti dal C.C.N.L. e dallo Statuto dei Lavoratori, il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal modello, infrangendo, inoltre, una specifica norma di legge.

D) Licenziamento con preavviso, per giustificato motivo

Incorre nel provvedimento del “licenziamento per giustificato motivo” il lavoratore che, nell’espletamento dei Processi Sensibili, compia atti:

- non conformi alle prescrizioni del Modello

e

- diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs.231/2001,

ravvisandosi, in tale comportamento, un'infrazione così grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro o abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001 e indicati nel presente Modello.

Il sistema disciplinare fa riferimento ai diversi contratti di categoria applicabili.

La contestazione delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono dalla Direzione conferiti i relativi poteri.

E) Licenziamento immediato

Incorre nel provvedimento del "licenziamento per giusta causa" il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di B.M.B. S.r.l. delle misure previste dal D.Lgs.231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto precedente.

Un tanto, considerato il fatto che un comportamento di tal fatta fa venire meno la fiducia di B.M.B. S.r.l. nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per B.M.B. S.r.l. stessa.

Si evidenzia che I rapporti di lavoro con i dipendenti che prestano la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, vengono disciplinati secondo la Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, resa esecutiva con la Legge 18 dicembre 1984, n.975, nell'ambito degli Statu contraenti, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte della dirigenza, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, in base alla gravità dell'illecito disciplinare commesso, si prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari ex art. 7 Statuto dei Lavoratori.

A) Rimprovero verbale o scritto

Incorre nel provvedimento di “rimprovero verbale o scritto” il dirigente che:

- violi quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello
- adotti un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello
- ometta la segnalazione o tolleri irregolarità commesse da altri dipendenti sottoposti alla sua direzione e/o alla sua vigilanza.

B) Licenziamento con preavviso, ex art.2118 c.c.

Incorre nel provvedimento del “Licenziamento ex art. 2118 c.c.” il dirigente che:

- violi gravemente le procedure interne previste dal Modello
- manifesti una grave negligenza rispetto alle prescrizioni del Modello
- ometta di segnalare o tollerare gravi irregolarità commesse da altri dipendenti
- violi le prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs.231/2001 di una gravità tale da esporre B.M.B. S.r.l. ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per B.M.B.. S.r.l. intendendosi, in tal modo, un inadempimento notevole degli obblighi a cui il dirigente è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

C) Licenziamento immediato

Incorre nel provvedimento del “Licenziamento per giusta causa” il dirigente che adotti un comportamento:

- in palese, grave violazione delle prescrizioni del Modello
- e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di B.M.B. S.r.l. delle misure previste dal D.Lgs.231/2001,
- riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.2.3. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore, l'Organismo di Vigilanza comunica all'Assemblea dei Soci che vi è stata una violazione del Modello 231 da parte dell'Organo Amministrativo.

L'Assemblea dei Soci:

- procede agli accertamenti necessari

e

- assume i provvedimenti opportuni, che includono anche la revoca e la successiva sostituzione.

5.2.4. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni (stagisti, collaboratori a progetto o contratto - c.d. parasubordinati – outsourcer, fornitori, partner commerciali e altro), in contrasto con le disposizioni di cui al presente Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di azione per ottenere un risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni concreti a carico di B.M.B. S.r.l.

5.3. Modifiche ed aggiornamento del sistema disciplinare

B.M.B. provvede ad aggiornare e apportare le dovute, necessarie modifiche per integrare le previsioni del presente Sistema Disciplinare.

Ogni modifica o integrazione deve essere approvata dall'Amministratore Unico e ne viene data notizia nelle modalità indicate nel paragrafo dedicato alla diffusione.

5.4. Diffusione del Sistema disciplinare

B.M.B. S.r.l. si impegna a far conoscere e diffondere il presente sistema disciplinare a tutti i suoi destinatari.

Per quanto concerne i dipendenti, il sistema disciplinare sarà oggetto di affissione come previsto dal C.C.N.L. vigente e dallo Statuto dei Lavoratori.

Ciascun dipendente dovrà, inoltre, firmare una dichiarazione di conferma all'avvenuta presa conoscenza dello stesso.

Anche ciascun collaboratore, outsourcer di servizi e fornitore dovrà firmare una dichiarazione contenente la conferma dell'avvenuta presa di conoscenza dei contenuti del Sistema disciplinare.

Le prescrizioni del presente Sistema disciplinare saranno oggetto, nel loro insieme e/o distinte in specifiche sezioni, di periodiche iniziative di formazione e sensibilizzazione assieme ai contenuti del Codice Etico.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei portatori di interessi interni ed esterni anche su richiesta a B.M.B. S.r.l.

5.5. Entrata in vigore

Le disposizioni contenute nel presente Sistema disciplinare entrano in vigore il **01.12.25** e vincolano da tale data il comportamento di tutti i soggetti per i quali hanno validità.

Nel caso in cui il CCNL applicabile preveda già espressamente le condotte e sanzioni rilevanti per le violazioni del modello 231 prevalgono quest'ultime rispetto alle predette previsioni.

Per i contratti con soggetti esterni già stipulati alla data del **01.12.2025** valgono le norme transitorie di recepimento ed applicazione previste per il Codice Etico ed il Modello ex. D.Lgs.231/01.

6. FORMAZIONE

6.1. Premessa

In forza di quanto stabilito dal D.Lgs.231/01 e in conformità al medesimo, B.M.B. S.r.l., allo scopo di rendere efficace il proprio Modello Integrato di Gestione e Controllo, ha predisposto un piano di:

- formazione

e

- comunicazione

per assicurare una divulgazione completa:

- a) dei principi in esso previsti
- b) delle procedure di comportamento aziendali
- c) delle regole di comportamento aziendali.

Tale piano viene gestito:

- dalle competenti funzioni aziendali
- in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Per quanto attiene alla comunicazione è stabilito e previsto che il Modello venga consegnato ai destinatari e salvato in apposita cartella condivisa, ovviamente insieme con i Protocolli.

L'attività di formazione è documentata.

La partecipazione agli incontri formativi viene formalizzata e certificata con una firma di presenza.

Allo scopo di verificare se la formazione sia o meno efficace, potranno essere previsti test a risposta multipla al termine di ogni evento formativo.

Le modalità di comunicazione del modello devono essere tali da garantire la piena pubblicità al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Ai fini di una:

- corretta
- completa
- soddisfacente
- esauriente
- valida

informazione, il Modello Integrato di Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01 viene affisso nelle bacheche aziendali e reso disponibile a tutti gli interessati, nella rete condivisa.

Allo scopo di assicurare un'informazione nei confronti del pubblico, è reso accessibile, per estratto, nel sito Internet della Società.

6.2. Piano di comunicazione

6.2.1. La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello viene comunicata:

- agli Organi sociali
- ai dipendenti
- ai collaboratori.

In generale, a tutti i soggetti B.M.B.

A tutti i nuovi assunti vengono consegnati:

- una copia del Codice Etico
- un set informativo sintetico, una sorta di brochure, riguardante la 231 e i contenuti del Modello Integrato così da assicurarne, ai medesimi, la conoscenza, ritenuta di primaria rilevanza da B.M.B.

6.2.2. Piano di formazione

L'attività di formazione è differenziata sia per quanto riguarda i contenuti sia per quanto riguarda le modalità, in funzione:

- della qualifica dei destinatari
- del livello di rischio dell'area in cui operano
- dell'avere o non avere i destinatari funzioni di rappresentanza in B.M.B.

In particolare, il piano formativo si differenzia in:

- formazione generale dei dipendenti
- formazione specifica del personale delle aree a rischio.

6.2.3. Formazione generale dei dipendenti

L'attività di formazione, oltre alla fase iniziale di neo-assunzione, ha contenuti rivolti alla comprensione:

- a) del Codice Etico
- b) dei principali elementi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- c) delle aspettative della Società in merito alle questioni etiche, alla tutela dei dipendenti e altri argomenti simili.

Il programma iniziale di formazione generale dei Dipendenti, all'atto di adozione del Modello da parte dell'Ente, viene così disciplinato e suddiviso:

- nozioni di carattere generale
- fattispecie di reato previste dal legislatore e sanzioni
- presupposti della responsabilità
- il Modello Integrato di Gestione e Controllo
- il Codice Etico
- l'Organismo di Vigilanza
- i flussi di informazione
- il sistema sanzionatorio.

Nello specifico:

- Nozioni di carattere generale

Vengono fornite sinteticamente le nozioni del D.Lgs.231/01 e gli effetti del medesimo per la B.M.B. S.r.l., spiegando il concetto che *societas delinquere potest*, per cosa rispondono e quando rispondono, indicando:

- a) i reati previsti dal Legislatore
- b) le esclusioni della responsabilità
- c) la normativa di riferimento.

- Fattispecie di reato previste dal Legislatore e le Sanzioni

Vengono approfonditi gli aspetti del Decreto che più interessano, quali:

- a) le tipologie di reato che implicano la responsabilità dell'Ente
- b) le sanzioni in cui si può incorrere
- c) i soggetti che possono commettere i reati
- d) le tipologie di reati
- e) le tipologie di sanzioni previste
- f) gli autori dei reati.

- I presupposti della responsabilità

Vengono illustrati:

- a) i presupposti della responsabilità
- b) l'esistenza di eventuali esimenti.

Viene chiarito che la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse e a suo vantaggio da soggetti aventi funzioni di rappresentanza

amministrazioni o direzione anche di fatto ovvero da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza e che l'Ente è responsabile per il reato commesso da soggetti apicali ove non venga dimostrato che tali soggetti abbiano eluso fraudolentemente il Modello 231, chiarendo che è sufficiente l'intenzione e non l'effettivo vantaggio.

Viene, inoltre, chiarito che B.M.B. non è responsabile del reato commesso dal soggetto apicale se prova che:

- a) l'Organo dirigente ha adottato in modo efficace e poi ha attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire i reati nella specie di quello verificatosi;
- b) i soggetti apicali o i sottoposti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello Integrato di Gestione e Controllo;
- c) non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo;
- d) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e il curarne l'aggiornamento è affidato ad un Organismo, quello di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Viene spiegato e chiarito che il Modello è costituito dai documenti che descrivono i principi e il funzionamento del sistema di controlli adottato dall'Ente.

Viene fornita una breve presentazione del Modello.

- Il Codice Etico

Viene spiegato che il Codice Etico è uno dei documenti che concorrono a costituire il sistema di organizzazione, controllo e gestione dell'Ente e che rappresenta il Codice di comportamento dell'Azienda verso l'interno e verso l'Esterno.

Ne viene data lettura e consegnata copia ad ogni dipendente e, comunque, a ogni Persona B.M.B.

- Organismo di Vigilanza

Vengono illustrati i compiti dell'O.d.V. e cioè:

- a) vigilare sull'effettività del Modello
- b) vigilare sull'adequatezza del Modello
- c) vigilare sul mantenimento della funzionalità del Modello
- d) adeguare il contenuto del Modello ove necessario.

Vengono illustrati i requisiti per farne parte che sono:

- a) autonomia
- b) indipendenza
- c) professionalità
- d) continuità di azione.

Vengono illustrati i poteri dello stesso e viene illustrato lo Statuto dell'O.d.V.

- Flussi di informazione

Viene illustrato l'obbligo, a carico di tutti i dipendenti, di informare l'O.d.V. di ogni eventuale violazione.

Tali segnalazioni possono e devono avvenire nei modi stabiliti e previsti dal Modello Integrato di Gestione e Controllo.

Viene, inoltre, spiegato che ogni eventuale omissione nell'informare detto Organismo comporta sanzioni disciplinari anche gravi, non essendo ammessa in B.M.B. alcuna forma di omertà e copertura di comportamenti illeciti, irregolari e/o, comunque, non in linea con i Principi della Società.

Viene, poi, illustrato l'obbligo dei vari responsabili di funzioni di informare relativamente alle risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere in attuazione del Modello, delle anomalie e delle atipicità riscontrate, delle comunicazioni ricevute.

- Sistema sanzionatorio

Vengono illustrate le misure previste dal Sistema Disciplinare nell'ipotesi di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e ne viene data copia a ciascun Dipendente.

6.2.4. Formazione specifica del personale delle aree a rischio

In seguito alla prima formazione generale che riguarda tutto il personale dipendente della B.M.B. S.r.l., viene effettuata una formazione specifica

esclusiva al personale delle aree a rischio, in particolare dei Responsabili di Area.

Scopo di detta formazione specifica è:

- illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità nelle singole aree
- definire le specifiche criticità di ogni area
- illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società allo scopo di prevenire irregolarità
- presentare l'organigramma delle singole aree
- individuare il responsabile di divisione di ogni singola area.

Viene consegnata una copia delle mappature e procedure ai Dipendenti interessati alle rispettive aree.

La formazione viene anche adottata ed attuata attraverso

- meeting aziendali
- sito Internet (regolarmente e continuamente aggiornato)
- e-mail ai dipendenti
- circolari ai dipendenti.

Il sistema di:

- formazione

e

- informazione

ha la supervisione dell'Organismo di Vigilanza che si avvale, comunque, del Responsabile Risorse Umane.

Gli stessi (Organismo di Vigilanza e Responsabile Risorse Umane) definiscono inoltre la struttura dei corsi di formazione.

I soggetti sopra individuati devono partecipare ai corsi di formazione in conformità ai principi qui espressi.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

6.3. Informativa ai collaboratori esterni, ai Professionisti e ai Fornitori.

Sotto il Coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, i Responsabili delle funzioni che hanno contatti istituzionali con i Collaboratori Esterni, con i Professionisti e con i Fornitori forniscono ai medesimi apposite informative relativa a:

- le politiche adottate da B.M.B. S.r.l., sulla base del Modello 231 e del Codice Etico;
- le conseguenze ai comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente con riguardo ai rapporti contrattuali.

Allo scopo di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi, vengono inserite nei contratti conclusi con tali soggetti apposite clausole standard relative:

- a) all'osservanza da parte delle controparti delle disposizioni di cui al D.Lgs.231/01
- b) alla possibilità di B.M.B. S.r.l. di avvalersi di azioni di controllo allo scopo di verificare il rispetto delle disposizioni del D.Lgs.231/01

- c) all'inserimento di meccanismi sanzionatori in caso di violazioni del D.Lgs.231/01
- d) alla previsione di obbligo di segnalazione all'O.d.V. in caso di violazione del Modello da parte dei Dipendenti.

6.4. Comunicazione ai componenti degli Organi sociali

Il Modello viene comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli Organi sociali.

Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

7. CODICE ETICO

7.1. Premessa

B.M.B. S.r.l. ritiene l'Etica d'impresa un Principio fondante ed essenziale e pretende che ogni suo componente, qualsiasi ruolo ricopra e qualunque posizione abbia nella Società, agendo e prendendo decisioni, si ispiri a detto Principio.

Chiunque, in B.M.B. deve rispettare le regole:

- della correttezza
- dell'affidabilità
- della lealtà
- dell'onestà.

Regole la cui concretizzazione è considerato un vero e proprio Asset aziendale che:

- deve restare intangibile
- non può mai essere messo in discussione
- come tale finisce per essere valutato quale voce attiva del patrimonio.

In linea con quanto appena enunciato, al fine di rendere ancor più evidente la centralità del Principio dell'Etica d'impresa, la B.M.B. S.r.l. ha deciso di adottare un Codice Etico.

Detto documento, considerato essenziale per la vita della Società, è:

- in linea con i principi enunciati

e

- volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività della Società stessa, fissandone i Principi generali.

7.1.1 Ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico deve essere osservato dai Soci, dall'Amministratore Unico, dal Management, da tutti i dipendenti, da ogni collaboratori.

Anche i terzi che lavorano per conto di B.M.B. devono rispettarlo e attenersi ai principi in esso enunciati.

B.M.B. vigila costantemente perchè ciò avvenga, senza che via sia alcuna soluzione di continuità, con costanza, sempre.

In Azienda sono predisposti, per tale ragione, gli adeguati e necessari strumenti:

- di informazione
- di prevenzione
- di controllo.

Viene, inoltre, assicurata la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere

Se necessario e del caso, la Società interviene con immediate azioni correttive.

All'Organismo di Vigilanza, istituito con l'adozione del Modello di Organizzazione 231, Modello di cui è parte integrante anche il presente Codice Etico, sono assegnate le funzioni di Garante del Codice Etico.

Il Codice Etico B.M.B. S.r.l. è portato a conoscenza di tutte le persone con cui la medesima intrattiene relazioni.

Il Codice Etico è punto di riferimento:

- in tutte le procedure
- nelle policies
- per tutte le linee guida

- in ogni rapporto contrattuale

adottati dall'Azienda.

Ciascun dipendente o collaboratore rende edotti:

- i clienti

- i fornitori

- gli altri interlocutori

dell'avvenuta adozione e della vigenza del Codice Etico di B.M.B.

7.1.2 I comportamenti etici e i comportamenti non etici

I comportamenti etici.

Ogni componente della Società B.M.B. è tenuto ad osservare:

- le leggi

- i regolamenti

- le disposizioni statuarie

- i codici di autodisciplina

- le regole della morale, della correttezza, dell'integrità etica e dell'integerrima serietà.

Ogni attività deve svolgersi in un quadro di:

- trasparenza

- onestà

- correttezza

con assoluta buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

B.M.B. si impegna a mantenere e a rafforzare un sistema di Governance, allineato con gli standard della Best Practice Internazionale, così anche da gestire:

- la complessità delle situazioni in cui la Società si trova a operare
- e
- le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

B.M.B.:

- tutela e promuove tutti i Diritti umani, fondamento per la costruzione di Società
- si ispira ai Principi di Uguaglianza e Solidarietà
- ripudia la guerra
- agisce per la tutela dei diritti civili, politici, sociali, economici, culturali e di terza generazione (come l'autodeterminazione, la pace, lo sviluppo e la salvaguardia dell'ambiente).

Quadro di riferimento di B.M.B. S.r.l. sono:

- la Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite
- le Convenzioni Fondamentali dell'I.L.O. (International Labour Organization).

I comportamenti non etici.

Non è etico ed è assolutamente proibito in Azienda:

- adottare comportamenti che, assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti in e per conto di B.M.B., costituiscano violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti;
- tenere comportamenti in contrasto con i principi ispiratori di questo Codice Etico, anche se quanto detto avvenga nell'errata convinzione di agire a

vantaggio o nell'interesse di B.M.B. S.r.l. Una precisazione: i comportamenti non etici compromettono i rapporti tra B.M.B. e chi ha messo in atto detti atteggiamenti, sia che si tratti di un socio, sia che si tratti di un dipendente o di un collaboratore. Un tanto vale anche se il comportamento è adottato da un soggetto esterno, in tutti i tipi di rapporti, con interlocutori istituzionali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici sia privati;

- adottare pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per se' o altri;

- corrispondere e offrire pagamenti e benefici di ogni genere a terzi, a rappresentanti di Governo, a Pubblici Ufficiali e a dipendenti pubblici o privati per influenzare o compensare un atto del loro ufficio;

- accettare denaro da persone o aziende che sono in rapporto con B.M.B. o che intendano entrare in rapporto con la medesima, quando detto comportamento sia tale da compromettere l'integrità e la reputazione di una delle due parti e possa essere interpretato come finalizzato ad acquisire vantaggi in modo improprio: chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità tali da non configurare atti di semplice cortesia commerciale di modico valore (o la richiesta di essi da parte di terzi) deve respingerli nella maniera più ferma e informare immediatamente il proprio superiore.

Chiarito ciò che non è etico ed è assolutamente vietato, si offre una precisazione: i principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs.231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

7.2 I Principi generali ed essenziali per B.M.B.

Non discriminazione

Nelle relazioni con i propri interlocutori esterni e interni, B.M.B. S.r.l. non assume alcun comportamento discriminatorio in base (l'elenco è solo esemplificativo, ma non esaustivo. Si precisa che non è ammesso nè operato alcun comportamento discriminatorio tout court):

- all'età
- al sesso
- agli orientamenti sessuali
- allo stato di salute
- all'etnia
- alla nazionalità
- alle opinioni politiche
- alle credenze religiose.

■ Rispetto delle norme

Nell'ambito della loro attività professionale, Soci, l'Amministratore unico, il Management, i dipendenti e i collaboratori di B.M.B. S.r.l. sono tenuti a rispettare con diligenza:

- le leggi vigenti
- il presente Codice Etico
- tutte le procedure aziendali
- i regolamenti interni
- ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

Si ribadisce che, in nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

▪ Conflitto d'interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse della B.M.B. devono sempre essere evitate e, in ogni caso, risolte prontamente le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse.

A titolo esemplificativo si precisa che si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un soggetto B.M.B.:

- persegua un obiettivo diverso da quello perseguito da B.M.B.
- ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Società, o lo procuri a terzi.

La violazione di tali principi sarà sempre sanzionata.

▪ Riservatezza

B.M.B. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso.

B.M.B. si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e, comunque, nel pieno rispetto delle norme vigenti.

Si evidenzia e precisa che:

- l'Amministratore unico
- i soci
- il Management
- i dipendenti

- i collaboratori tutti della B.M.B.

devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how:

- tecnico

- legale

- finanziario

- amministrativo

- di gestione del personale.

Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

▪ Valore delle risorse umane

I dipendenti e i collaboratori di B.M.B. sono un fattore indispensabile per l'esistenza della Società.

E per il suo successo.

La dedizione e la professionalità di ogni soggetto B.M.B. sono considerati valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della B.M.B.

In ragione di ciò, B.M.B. tutela il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e di ogni collaboratore.

B.M.B. promuove e attua il welfare aziendale e tutela le condizioni di lavoro, proteggendo l'integrità psicofisica di ogni lavoratore e rispettandone la

dignità: l'ambiente di lavoro deve sempre essere sereno, stimolante e rispettoso delle esigenze di tutti.

In Azienda viene promossa una politica di crescita personale e professionale al fine di garantire uno sviluppo di carriera basato su tre principi essenziali:

- la competenze
- la professionalità
- il merito.

B.M.B. S.r.l. si impegna a sviluppare le capacità e le competenze tanto del Management quanto dei dipendenti, in modo che, nell'esercizio delle loro attività, abbiano pieno spazio ed espressione la creatività e l'energia di ognuno.

B.M.B. promuove le iniziative volte e finalizzate alla diffusione di conoscenze e della cultura all'interno delle proprie strutture.

In Azienda, nel pieno rispetto della normativa vigente, a tutti i lavoratori vengono date le medesime opportunità di lavoro, così che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, basato solo ed unicamente su criteri di merito, senza che vi sia alcuna discriminazione.

In B.M.B. S.r.l. sono sempre proibiti, senza eccezione alcuna, comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

B.M.B. S.r.l. assicura un idoneo programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche inerenti al Codice Etico.

▪ Correttezza nei rapporti con i dipendenti

B.M.B. S.r.l. garantisce che, nei rapporti gerarchici intrattenuti con i dipendenti, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del Principio di autorità sia lesivo della dignità e della professionalità del dipendente.

B.M.B. S.r.l. opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti.

▪ Integrità della persona

B.M.B. S.r.l.:

- si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori
- assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale
- cura la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro.

7.3. Eticità nell'attività degli Organi sociali e nell'Organizzazione Societaria

7.3.1. Attività degli Organi sociali

L'attività degli Organi della Società è improntata al rispetto delle regole fissate dallo Statuto e dalla legge.

7.3.2. Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/01

B.M.B. si è dotata di un Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs.231/01.

Suo compito è di verificare l'uniforme applicazione del presente Codice Etico e il pieno rispetto, da parte dell'Amministratore Unico, dei soci, del Management, di ciascun dipendente, di ogni collaboratore e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società e del "Modello Integrato di Organizzazione Gestione e Controllo", ai sensi del D.Lgs.231/01.

L'Organismo di Vigilanza:

- riferirà i risultati della propria attività ed eventuali criticità
- e
- suggerirà eventuali interventi correttivi e migliorativi direttamente all'Amministratore Unico.

7.4 Eticità nei rapporti con i terzi

7.4.1. Con l'Autorità e le Istituzioni pubbliche

B.M.B. S.r.l. coopera attivamente con l'Autorità.

Ogni soggetto B.M.B., compresi i collaboratori esterni le cui azioni possono essere riferite alla Società, deve tenere, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, comportamenti:

- sempre corretti
- sempre trasparenti
- sempre tracciabili.

E' fatto divieto di:

- rendere
- indurre
- favorire

dichiarazioni mendaci all'Autorità.

7.4.2. Regali, omaggi e benefici

Nei rapporti con:

- i Funzionari di istituzioni pubbliche
- Pubblici Ufficiali
- gli Incaricati di Pubblici Servizi,

all'Amministratore Unico, ai soci, al Management, ai dipendenti e ai collaboratori della Società, è fatto divieto assoluto di dare o promettere denaro o qualsiasi utilità.

Tale divieto opera:

- sia nell'ipotesi in cui la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente
- sia laddove venga posta in essere con l'intento di procurare illecitamente vantaggio alla Società.

L'Amministratore, i soci, il Management, i dipendenti e i collaboratori non devono accettare doni, servizi, regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma (fatto salvo il caso in cui questi siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini), che possono influire sulle azioni da intraprendere nello svolgimento delle loro mansioni lavorative.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

7.4.3. Attività filantropica

L'attività filantropica è coerente con la visione di B.M.B. S.r.l. e con la sua attenzione per lo sviluppo sostenibile.

In ragione di ciò, la Società favorisce e promuove, tra tutti i soggetti che ne fanno parte, le attività no profit che testimoniano l'impegno della B.M.B. a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle Comunità in cui è presente e di cui è parte.

7.4.4. I Rapporti economici con organizzazioni politiche e sindacali

B.M.B. S.r.l. non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma:

- a partiti politici
- a movimenti
- a comitati
- ad organizzazioni politiche e sindacali di ogni genere.

E ai loro rappresentanti o candidati.

B.M.B. si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di indebita sollecitazione nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

7.4.5. Rapporti con i clienti e con i fornitori

La Società persegue il successo d'impresa sui mercati:

- attraverso l'offerta di prestazioni di qualità
- a condizioni competitive
- nel rispetto di tutte le norme a tutela della leale concorrenza.

Gli acquisti di beni e servizi devono essere svolti con l'obiettivo di un massimo vantaggio competitivo per B.M.B., ma considerando anche le pari opportunità per i fornitori e garantendo sempre la massima trasparenza del processo di selezione degli stessi.

Nella scelta dei propri fornitori, B.M.B. tiene conto:

- della convenienza economica
- della capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

B.M.B. S.r.l., in ogni sua componente, si impegna a predisporre tutte le procedure e azioni necessarie al fine di garantire:

- la massima efficienza
 - l'assoluta trasparenza
- del processo di acquisto.

7.4.6. Spese durante le visite dei clienti

E' assolutamente vietato offrire ai clienti benefici durante le visite in Società al fine di procurare un indebito vantaggio alla B.M.B.

Nessun regalo, fatta eccezione per quelli di modico valore, è in alcun modo ammesso.

Le spese che B.M.B. sosterrà, in occasione delle visite dei clienti, dovranno essere preventivate ed autorizzate e la congruenza e la corrispondenza ai preventivi dovranno essere debitamente verificate

7.4.7. Concorrenza e antitrust

B.M.B. rispetta i principi della libera concorrenza e non viola alcuna legge sulla Concorrenza ed antitrust.

7.5 Eticità nelle relazioni con i dipendenti

7.5.1. Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere viene effettuata, come da apposito regolamento aziendale, in base:

- alla rispondenza dei profili dei candidati

e

- alle esigenze aziendali,

salvaguardando sempre le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Inoltre, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato, si precisa che le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo:

- professionale

e

- psicoattitudinale.

B.M.B S.r.l., nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare:

- favoritismi

- nepotismi

- o forme di clientelismo

nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

7.5.2. Instaurazione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare.

Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

7.5.3. Gestione del personale

B.M.B. S.r.l. evita e vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti.

Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla rispondenza dei profili posseduti dai dipendenti alle esigenze della Società, nonché su considerazioni di merito.

7.5.4. Salute e sicurezza e rispetto ambientale

B.M.B.. si impegna a preservare, anche e soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel rispetto delle normative in vigore.

Tutti in Società sono tenuti a contribuire attivamente:

- al mantenimento di un elevato ed ottimale standard di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando eventuali violazioni;
- alla promozione e al mantenimento di un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare quanto sopra detto l'essere, durante l'attività lavorativa, sotto l'effetto:

- di sostanze alcoliche
- di sostanze stupefacenti
- di sostanze di analogo effetto.

Gli stati di dipendenza cronica, se incidono sull'ambiente di lavoro, verranno considerati, anche per i riflessi contrattuali, alla stregua dei precedenti.

E' fatto assoluto divieto di:

- detenere
- consumare
- offrire
- cedere

sostanze stupefacenti o di analogo effetto durante le prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

E' fatto divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

A tal proposito, B.M.B. S.r.l., nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in considerazione la condizioni di chi prova disagio fisico per la presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di non dover subire il cosiddetto "fumo passivo" sul posto di lavoro.

7.5.5. Tutela dell'Ambiente

Per B.M.B. l'Ambiente è un bene primario della Comunità e primario è il suo rispetto.

La Società contribuisce alla sua salvaguardia.

Ogni attività della Società si esplica equilibrando:

- la giusta ed essenziale iniziativa economica
- con le esigenze ambientali

in un rispetto assoluto di tutte le norme di legge e di regolamenti stabiliti.

B.M.B. S.r.l. inoltre, coopera con la P.A. e con ogni Autorità Pubblica preposta alla tutela e alla sorveglianza dell'Ambiente.

7.5.6. Tutela della Privacy

La Privacy del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure necessarie e di tutte le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente.

È vietata qualsiasi indagine:

- sulle idee
- sulle preferenze
- sui gusti personali
- in generale, sulla vita privata

dei dipendenti e di tutti i soggetti B.M.B.

7.5.6. Integrità e tutela della persona

B.M.B.:

- si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei dipendenti
- assicura il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona
- salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica
- contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze

- vieta, nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, atteggiamenti riconducibili a pratiche di mobbing, assolutamente proibiti.

In B.M.B. è assolutamente vietata e viene combattuta qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali.

Sono considerate tali e vengono indicate qui soltanto a titolo di esempio:

- subordinare qualsiasi tipo di decisione per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori di natura sessuale;
- indurre i collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturali, di orientamento sessuale o religiose.

7.6. Eticità dei rapporti dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti della società

Ferme restando le obbligazioni e le previsioni della normativa e della contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico, che si riflettano sulla reputazione e sulla Società.

7.7 Gestione delle informazioni

Le informazioni di B.M.B. S.r.l.:

- sono accessibili solo alle persone autorizzate
- e

- sono protette dall'indebita divulgazione.

Solo le persone espressamente autorizzate dalla Società possono aver accesso alle informazioni interne e sono tenute ad attenersi alle Istruzioni operative aziendali.

7.8. Conflitto di interessi

Ciascun soggetto B.M.B. S.r.l. è tenuto a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi.

Ognuno deve, inoltre, astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

7.9. Modalità di attuazione del Codice Etico

7.9.1. Diffusione e comunicazione del Codice Etico

B.M.B. S.r.l. si impegna a diffondere il proprio Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come, ad esempio, le riunioni di informazione e formazione aziendali.

Tutti i soggetti B.M.B., anche i collaboratori, devono:

- essere in possesso del Codice
- conoscerne i contenuti
- osservare quanto in esso prescritto.

In ogni caso il Codice è consultabile nel sito Internet di B.M.B.

E' responsabilità di ciascuno includere i contenuti del Codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure e policies.

7.9.2. Aggiornamento e revisione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza della Società potrà fornire un supporto alla revisione e all'aggiornamento del Codice Etico ove necessario.

La revisione del Codice Etico viene approvata dall'Amministratore Unico di B.M.B. S.r.l.

7.9.3. Vigilanza sull'osservanza del Codice Etico

B.M.B. S.r.l. si impegna a promuovere un adeguato sistema di controllo interno con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza:

- avrà il compito di vigilare a che i destinatari si attengano alle regole stabilite dal Codice Etico della Società
- deve, altresì, rappresentare un riferimento importante per i dipendenti e per tutti coloro i quali si dovessero trovare nella situazione di verificare una mancata conformità
- ha il compito di verificare l'adempimento delle regole interne.

7.9.4. Segnalazioni di violazione del Codice Etico

Tutte le figure coinvolte sono tenute a riferire tempestivamente e riservatamente qualsiasi violazione del Codice di cui vengano a conoscenza ai loro responsabili e all'Organismo di Vigilanza, inviando le loro comunicazioni all'indirizzo mail del medesimo.

Le segnalazioni dovranno essere rese in modo dettagliato e saranno gestite riservatamente, onde non dar luogo ad alcuna forma di ritorsione.

Quanto appena detto va visto anche in relazione a quanto previsto dal legislatore a proposito del Whistleblowing.

Si chiarisce, in relazione a ciò, che B.M.B.:

- si è dotata di Linee Guida specifiche
- ha adottato un sistema Whistleblowing completo
- ha indicato canali interni secondo le disposizioni di legge
- ha nominato un Comitato per le Segnalazioni.

7.10. Valore contrattuale del Codice Etico e Sanzioni

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i soggetti B.M.B. che potrà adottare, nei confronti del soggetto che si comporta in modo non conforme al Codice Etico, provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dal C.C.N.L. di settore, inclusa, nelle ipotesi più gravi, la risoluzione del contratto, come dettagliato nel Codice Disciplinare.

Qualunque violazione da parte dei principali fornitori dei Principi del presente Codice Etico dovrà essere contestata dalla Società agli stessi e consentirà alla Società medesima di non avvalersene.

Allegati

Risk Mapping e verbali interviste;

Organigramma;

DVR;

Protocolli di Gestione;

Misure Privacy;

Regolamento O.d.V.