



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Versione	Approvato da	Data
Rev.11	Consiglio di Amministrazione	27/11/2024

STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
PARTE GENERALE	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231	5
1.1 Introduzione.....	5
1.2 Fattispecie di reato contemplate dal Decreto	5
1.3 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente	7
1.4 I reati commessi all'estero.....	9
1.5 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni.....	9
1.6 Le vicende modificative dell'ente	12
1.7 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello.....	13
1.8 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria.....	14
2. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	16
2.1 La Società e il Sistema di Corporate Governance	16
2.1.1. L'organizzazione a livello locale: i Paesi e le Branch	16
2.2 Finalità del Modello.....	16
2.3 Adozione del Modello da parte di Bonatti S.p.A.	18
2.4 Modifiche e aggiornamento del Modello.....	18
2.5 Modello e Codice Etico	19
2.6 Reati rilevanti per la Società	19
2.7 Destinatari del Modello	20
2.8 I Modelli Organizzativi nell'ambito dei Gruppi.....	21
2.9 Contratti intercompany e prestazioni da parte di terzi	22
2.10 Le procedure	22
2.11 Il sistema di deleghe e procure	23
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	25
3.1 Nomina, composizione e requisiti.....	25
3.2 Requisiti di eleggibilità	26
3.3 Compiti e i poteri.....	26
3.4 Il Regolamento dell'OdV.....	28
3.5 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	28
4 WHISTLEBLOWING	29
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI BONATTI	30
5.1 Introduzione al sistema disciplinare	30
6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	33
6.1 Premessa.....	33
6.2 Comunicazione	33
6.3 Formazione	34

DEFINIZIONI

- **“Società”**: Bonatti S.p.A., con sede legale a Parma (PR), Via Nobel, 2 A.
- **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **“Modello”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **“Organismo di Vigilanza” o anche brevemente “OdV”**: l’Organismo previsto dall’art 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento.
- **“Reati Presupposto” o anche brevemente “Reati”**: gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l’applicazione delle norme contenute nello stesso Decreto.
- **“Attività Sensibili”**: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **“Soggetti apicali”**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **“Soggetti subordinati”**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **“Partner”**: le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **“Protocolli di controllo”**: protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione di decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire.
- **“Procedura”**: norma organizzativa che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

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

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, l'indicazione, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei Destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La **Parte Speciale** ha ad oggetto l'indicazione delle "attività sensibili", cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte, ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *Control & Risk Self Assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il *Codice Etico*, che definisce i principi e le norme di comportamento ai quali la Società deve attenersi;
- gli *Strumenti di attuazione del Modello*, quali ad esempio policy, procedure e norme comportamentali in vigore.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

PARTE GENERALE

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

1.1 Introduzione

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

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

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati).

1.2 Fattispecie di reato contemplate dal Decreto

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati, cc.dd. **Reati Presupposto**, indicati dal Decreto o comunque da una legge che preveda espressamente la responsabilità amministrativa dell'ente e le relative sanzioni, entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 - *bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 - *ter*);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 - *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 - *bis.1*);
- reati societari, inclusa la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 - *ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 - *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 - *quater.1*);
- delitti contro la personalità individuale, inclusi l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 - *bis* c.p., per come introdotti dalla legge n. 199 del 2016 (art. 25 - *quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25 - *sexies*);
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187 - *quinquies* TUF);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 - *septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - *octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 - *octies.1*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 - *novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 - *decies*);
- reati ambientali (art. 25 - *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - *duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25 - *terdecies*);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - *quaterdecies*);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n° 9/2013);
- reati tributari (art. 25 - *quinquiesdecies*);
- delitti di contrabbando (art. 25 - *sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 - *septiesdecies* e art. 25 - *duodevicies*);
- riciclaggio di beni e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 - *duodevicies*).

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

La rilevanza di ciascun reato per la Società e la conseguente applicabilità della previsione che lo contempla sono oggetto di approfondimento al *par. 2.6 "Reati rilevanti per la Società"*.

1.3 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

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

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

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

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

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

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “**posizione apicale**”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti “**subordinati**”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è che il reato dovrà infine essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente. In particolare:

- l'**interesse** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il **vantaggio** sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen. 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano

(ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, per il caso di reati commessi da soggetti apicali, prevede l'esonero da responsabilità dell'ente solo se lo stesso dimostri:

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

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

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, come si è detto, è l'ente a dover dimostrare la sussistenza di tutte le condizioni elencate in precedenza.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

1.4 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati Presupposto commessi all'estero.

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

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.5 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa del D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la "nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia". Il Decreto ha infatti introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità della società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana ("La responsabilità penale è personale").

Pur tuttavia, nella realtà, si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale in quanto consegue alla realizzazione di un Reato, è accertata attraverso un procedimento penale e sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

Gli artt. 9-23 del D.lgs. 231/2001 prevedono un **sistema sanzionatorio** articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Sarà compito del Giudice penale competente, accertata la responsabilità dell'Ente, determinarne l'*an* e il *quantum*. L'Ente è considerato responsabile anche nel caso in cui il Reato sia stato commesso nella forma del tentativo¹; in tale ipotesi, le sanzioni pecuniarie e interdittive saranno ridotte da un terzo alla metà (art. 26 del Decreto). Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

¹ Il delitto è tentato quando in presenza di atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.)

A. Sanzione pecuniaria: in caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria, che è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. Il numero delle quote (che vanno da un numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00²) dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione degli atti illeciti. Al fine di rendere efficace la sanzione, l'importo della quota, inoltre, è determinato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta: (i) della metà³, quando a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo e b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; (ii) da un terzo alla metà, se l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha a) integralmente risarcito il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è adoperato a tal fine, o b) è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi; (iii) dalla metà a due terzi, ove concorrano entrambe le condizioni di cui alle lettere a) e b) del punto (ii) che precede.

B. Sanzioni interdittive: possono essere comminate solo laddove espressamente previsto e si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti:

- *interdizione dall'esercizio dell'attività:* tale sanzione si applica soltanto quando le altre sanzioni risultano inadeguate alla fattispecie e comporta la sospensione o la revoca delle licenze o concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di pubblico servizio. Il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinati settori dell'amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

² Tuttavia, per alcuni reati (quali, ad esempio, i reati di cui agli artt. 25-*sexies* e 25-*duodecies*) le sanzioni pecuniarie risultano differenziate rispetto a quelle previste all'art. 10 del Decreto.

³ E non può comunque essere superiore a Euro 103.291,00.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

I Reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni interdittive sono quelli previsti agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-undecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies del Decreto ed i reati transnazionali di cui alla legge n. 146/2006.

Il legislatore ha elaborato all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001 un'alternativa alla sanzione interdittiva, rappresentata dal commissario giudiziale; questa soluzione deve essere adottata dal giudice nei confronti dell'ente, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dello stesso, se sussiste almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Una volta accertata la sussistenza di uno dei due presupposti, il giudice con sentenza dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, indicandone i compiti e i poteri con particolare riferimento alla specifica area in cui è stato commesso l'illecito; il commissario cura quindi l'azione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Nonostante la tutela della collettività, il commissario giudiziale è pur sempre un'alternativa alla sanzione interdittiva ed è per questo che deve possedere un carattere sanzionatorio; ciò avviene mediante la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività. Infine, è bene precisare come la soluzione del commissario giudiziale non possa essere adottata in caso di applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

L'art. 16 del D. Lgs. 231/2001 definisce quando la sanzione interdittiva va applicata in via definitiva: l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere applicata se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice, inoltre, può applicare all'ente in via definitiva la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Infine, in caso di impresa illecita, ossia un'organizzazione con l'unico scopo di consentire o agevolare la commissione di reati, deve essere sempre applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede. Le sanzioni interdittive non si applicano se la sanzione pecuniaria è in formula ridotta.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o almeno si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato adottando e attuando effettivamente ed in modo efficace adeguati modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale competente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 14 del Decreto. Le sanzioni interdittive hanno una durata che varia da un minimo di tre mesi a un massimo di due anni. Le sanzioni interdittive devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente e devono rispondere ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà, in particolare ove applicate in via cautelare.

C. Confisca: la confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta dal Giudice penale con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede⁴. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del Reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

D. Pubblicazione della sentenza di condanna: il giudice penale può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'ente viene applicata la sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p., nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.6 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto regola l'incidenza delle vicende modificative dell'Ente stesso, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda, sulla responsabilità amministrativa dipendente da Reato. Il Decreto ha tentato di contemperare l'esigenza di evitare che le predette operazioni si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità, con quella di escludere effetti eccessivamente penalizzanti, che possono costituire un limite ad interventi di riorganizzazione degli Enti privi di intenti elusivi. Si è pertanto adottato, come criterio generale, quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente conformemente ai principi del codice civile in relazione alla responsabilità dell'Ente oggetto di modificazione per i debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato.

In caso di:

⁴ Ai fini della confisca si deve far riferimento al momento di realizzazione del reato e non a quello di percezione del profitto, così che non sarà suscettibile di confisca il profitto derivante da un reato che non era al momento di realizzazione della condotta incluso nel novero dei reati presupposto di cui al Decreto (ma lo era al momento di conseguimento del profitto).

- **trasformazione dell'Ente:** resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- **fusione:** l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione;
- **scissione parziale:** resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato. Quanto alle sanzioni interdittive, verranno applicate all'Ente cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il Reato è stato commesso;
- **cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato:** il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, e nei limiti del valore dell'azienda. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era a conoscenza.

1.7 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello

Con riferimento all'efficacia del Modello per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D. Lgs. 231/2001, non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello ma statuisce che lo stesso deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'effettiva applicazione del suddetto Modello, il D. Lgs. 231/2001 richiede che:

- a) il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- b) l'efficace attuazione del Modello richiede a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione aziendale o nell'attività, b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da un punto di vista formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo per gli Enti ma unicamente una facoltà. Pertanto, la mancata adozione di un Modello ai sensi del Decreto non

comporta, di per sé, alcuna sanzione per l'Ente. Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l'Ente al fine di poter beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto nel caso di commissione dei Reati da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Subordinati.

Il Modello costituisce quindi il complesso di regole, principi, procedure e controlli che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con le finalità di prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività che esso svolge. Pertanto, non è uno strumento statico, ma è, invece, un apparato dinamico che permette all'Ente di mitigare, attraverso una corretta ed efficace attuazione dello stesso nel corso del tempo, il rischio di commissione dei Reati.

1.8 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria, nel giugno 2021, ha emanato una versione aggiornata delle proprie *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01"*.

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi *"complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto"*.

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - Codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati;
 - sistema organizzativo, sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo integrato;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, Bonatti S.p.A. si è ispirata e ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D. Lgs. 231/2001;
- delle Linee Guida predisposte da Confindustria.

2. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

2.1 La Società e il Sistema di Corporate Governance

Bonatti S.p.A. (di seguito anche solo “Bonatti” o “Società” o “Azienda”) è un’azienda italiana fra le più affermate su scala globale nei servizi di ingegneria e fattibilità, costruzione, gestione e manutenzione di impianti nel settore “oil & gas” ed energia, edifici civili e industriali, strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie. Inoltre, essa è impiegata in qualsiasi attività complementare e/o strumentale ai fini del conseguimento dell’oggetto sociale (a titolo esemplificativo, opere marittime e lavori di drenaggio).

La Società fornisce i suoi servizi alle più importanti compagnie petrolifere nazionali ed internazionali, operando anche nel settore strategico del trasporto su lungo raggio degli idrocarburi (gasdotti – oleodotti) attraverso sinergie sviluppate con le aziende leader a livello mondiale.

Infine, Bonatti fornisce i propri servizi di ingegneria e fattibilità, oltre che di costruzione, anche nel settore delle grandi opere ed infrastrutture civili, realizzando progetti per vari clienti, pubblici come privati.

La *mission* della Società è quella di stabilire e consolidare profondi rapporti di fiducia con i propri clienti e partner, contribuendo alla massimizzazione dei loro risultati d’impresa attraverso la fornitura dei migliori servizi per le loro esigenze.

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di amministrazione e controllo cosiddetto tradizionale.

Il sistema di corporate governance della Società risulta attualmente così articolato:

- **Assemblea:** l’assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.
- **Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti utili ed opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, tranne quelli riservati per legge all’Assemblea.
- **Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e da due supplenti. Esso è nominato ed opera ai sensi di legge. Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza: sull’osservanza della legge e dello Statuto; sul rispetto dei principi della corretta amministrazione; sull’adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all’affidabilità di quest’ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

2.1.1.L’organizzazione a livello locale: i Paesi e le Branch

La struttura organizzativa è inoltre organizzata a livello di Paesi, definita sulla base di un modello standard rispetto al quale i singoli Paesi presentano delle personalizzazioni, date dalle rispettive peculiarità. La struttura del Paese “Tipo” è concepita in modalità speculare rispetto a quella della Società, con un’Area di Staff, che fa riferimento alle funzioni dell’area Governance e un’area Commerciale. Essendo attribuita la Governance societaria alla sede, non si ritrovano sul Paese tutte le funzioni di Bonatti; inoltre, le mansioni di Staff saranno essenzialmente di tipo operativo. Rispetto alle altre funzioni di Governance, ICT e Logistica riportano al Branch Manager, in quanto localmente hanno carattere prettamente operativo e fisicamente sono generalmente dislocate in prossimità delle Basi Operative.

Rispetto a questa struttura “Tipo”, che in linea generale risulta preferibile, Bonatti ammette alcune configurazioni alternative che possono essere adottate nei vari Paesi, per adattare l’organizzazione a situazioni particolari di contesto, o a necessità di tipo contingente, di produzione o commerciali. Le configurazioni alternative a quella “Tipo” passano da una analisi preventiva fatta con l’ufficio Legale interno per analizzarne gli aspetti di congruenza con i requisiti del Modello.

La responsabilità gestionale di ogni singola Branch è attribuita ad un Branch Manager, un soggetto inquadrato come dirigente, ovvero come quadro o impiegato, dotato dei necessari requisiti di professionalità ed esperienza per rivestire l’incarico affidatogli.

In via di estrema sintesi, i Branch Manager - che hanno la legale rappresentanza di Bonatti di fronte ai terzi nel paese ove la Branch opera e dispongono del potere di compiere tutti gli atti di ordinaria amministrazione - sono investiti, in forza di delibera del C.d.A., delle seguenti principali funzioni:

- dirigere tutte le attività della Branch e, in particolare, anche per il tramite di incaricati e/o procuratori, compiere tutte le scelte per la gestione operativa;
- sovrintendere, avvalendosi anche del supporto delle Funzioni Corporate alle attività di amministrazione, risorse umane, acquisti e commerciale;
- assicurare il rispetto delle procedure e degli adempimenti di natura amministrativa, fiscale e legale che consentano alla Società di agire nel pieno rispetto della legislazione locale;
- assicurare la governance delle società di diritto locale, ove eventualmente costituite;
- stabilire ed intrattenere relazioni istituzionali con autorità, enti locali, clienti e compagnie;
- contribuire, direttamente o a supporto delle competenti Funzioni Corporate, allo sviluppo delle attività commerciali;
- assicurare i flussi di reportistica della Branch verso la sede centrale della Società;
- assicurare, tramite le Funzioni Corporate Human Resources e Procurement Post Order, che le attività siano svolte in un’ottica di sviluppo local content;
- gestire temi operativi, logistici e di personale.

La Società ha, inoltre, conferito ai Branch Manager, per le Branch dislocate al di fuori del territorio italiano, la qualifica di Datore di Lavoro.

2.2 Finalità del Modello

Con l’adozione del presente documento, Bonatti S.p.A. intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibili il sistema di controlli interni e di corporate governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d’impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione dello stesso a tutti coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

2.3 Adozione del Modello da parte di Bonatti S.p.A.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha adottato il proprio Modello, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 Novembre 2024.

Il Modello, ispirato alle Linee Guida proposte da Confindustria, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- all'individuazione delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. "*Control and Risk Self Assessment*") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati di cui al Decreto o per la mitigazione del rischio di commissione, già esistenti o da implementare;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

2.4 Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Amministratore Delegato della Società può provvedervi in maniera autonoma, informando l'Organismo di Vigilanza, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'Amministratore Delegato provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile.

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

2.5 Modello e Codice Etico

La Società ha adottato il Codice Etico il cui fine ultimo consiste nel diffondere e rendere noti i principi guida ai quali ispirarsi ed attenersi. Tale Codice rappresenta quindi l'impegno del Gruppo nella conduzione di rapporti commerciali etici e rispettosi della legge. Correttezza, equità, onestà, integrità, rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei codici deontologici costituiscono i valori fondanti della cultura organizzativa e dell'attività svolta dalla Società.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale. Il Codice Etico, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

2.6 Reati rilevanti per la Società

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il management coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti Reati Presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 - bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 - ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 - bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 - bis.1);
- reati societari, inclusa la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 - ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 - quater);
- delitti contro la personalità individuale, inclusi l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 - bis c.p., per come introdotti dalla legge n. 199 del 2016 (art. 25 - quinquies);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);

- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 - *septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - *octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 - *octies.1*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 - *novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 - *decies*);
- reati ambientali (art. 25 - *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - *duodecies*);
- reati tributari (art. 25 - *quinquiesdecies*);
- delitti di contrabbando (art. 25 - *sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 - *septiesdecies* e art. 25 - *duodevicies*).

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuno dei processi aziendali rilevanti per *Bonatti S.p.A.*, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle Attività Sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo. La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

Per il dettaglio dei reati rilevanti per la Società si rimanda all'Allegato A – *Reati applicabili ai processi/attività sensibili di Bonatti S.p.A.*

2.7 Destinatari del Modello

I "Destinatari" del Modello sono:

- gli Amministratori e ogni altro soggetto in posizione apicale e tutti coloro che rivestono nella Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, di *Bonatti S.p.A.* o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- tutti i dipendenti e, in particolare, quanti svolgano le attività identificate a rischio. Le prescrizioni del presente Modello devono, pertanto, essere rispettate da tutti i lavoratori che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato - dirigenti, quadri, impiegati, operai;
- tutti i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale della Società che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto della stessa (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.) - di seguito, collettivamente, i "Terzi Destinatari".

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

2.8 I Modelli Organizzativi nell'ambito dei Gruppi

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

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

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

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

- sia stato commesso un Reato Presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del Reato Presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

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

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

- consente di elaborare un Modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al Modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del Decreto;
- conferma l'autonomia della singola unità operativa del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

La capogruppo può indicare una struttura del Codice Etico, principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi. Queste componenti del Modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società del gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo (ove opportuno) principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione all'operatività dell'ente ed ai reati per esso rilevanti.

Il Modello organizzativo della capogruppo tiene comunque conto dei processi integrati che riguardano l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario (es. Bilancio Consolidato).

Va sottolineata ancora una volta l'importanza che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile, che vi sia coordinamento, anche nel sistema di controllo a presidio delle attività a rischio riscontrate. È necessario che i protocolli e le procedure adottate dalle singole realtà siano coerenti coi principi dettati dalla capogruppo, il tutto al fine di dimostrare che le società abbiano verificato e condiviso regole comportamentali in linea con le previsioni del Decreto.

2.9 Contratti intercompany e prestazioni da parte di terzi

Al fine di assicurare la trasparenza dei rapporti intercompany, il contratto di service deve prevedere:

- la chiara identificazione dell'oggetto del rapporto con la società interessata, ovvero il servizio oggetto di scambio;
- la chiara identificazione dei criteri di calcolo dei corrispettivi;
- la facoltà da parte della Società di effettuare attività di audit sulla società che presta il servizio.

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che riguardano attività sensibili, possono altresì essere resi da parte di terzi (ad esempio altre società, Consulenti, Prestatori d'opera, ecc.), pertanto, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad esempio risoluzione del contratto, manleve, applicazione di penali, risarcimento del danno, etc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

2.10 Le procedure

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo e nel rispetto dei principi del Modello, la Società si è dotata di un insieme di procedure scritte e di istruzioni operative volte a regolare i comportamenti nelle varie attività

operative e a consentire i controlli, preventivi e successivi, di correttezza delle operazioni per garantire l'effettiva uniformità di comportamento all'interno della Società.

Le Procedure, che danno attuazione ai principi e alle misure di prevenzione dei Reati, costituiscono parte integrante del Modello e vengono predisposte dalla Società in aderenza ai seguenti principi:

- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione sia verificabile, documentata, coerente e congrua, trasparente, verificabile e inerente all'attività aziendale;
- regolare lo svolgimento delle attività prevedendo adeguati punti di controllo e obiettivi e misure chiaramente espressi;
- favorire il coinvolgimento di più soggetti al fine di consentire un'adeguata separazione di compiti tra coloro che svolgono le diverse fasi di un processo e la contrapposizione delle funzioni, in particolare con riferimento alle Attività Sensibili;
- consentire la documentazione dei controlli effettuati;
- garantire il costante aggiornamento in funzione delle variazioni intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.

Le Procedure sono costantemente aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'OdV, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del Modello, senza che ciò dia luogo a modifica del Modello stesso.

Le Procedure vengono diffuse mediante i mezzi ritenuti più opportuni. Tutti i Dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza delle Procedure e di rispettarle nell'esercizio dei compiti loro assegnati.

2.11 Il sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove occorra, anche di procura;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivoco:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o via siano altre anomalie.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di Bonatti, con l'approvazione del Modello, ha approvato il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", che costituisce parte integrante del Modello stesso, nel cui ambito sono regolamentati i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- il numero dei membri e la composizione dell'OdV;
- le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV e dei singoli componenti;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli componenti;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate all'OdV;
- i flussi informativi;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV;
- i profili di responsabilità dei componenti dell'OdV.

Nel rinviare, per una più puntuale rappresentazione, al documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, si ritiene opportuno, in questa sede, soffermarsi solo brevemente su alcuni dei profili sopra indicati.

3.1 Nomina, composizione e requisiti

L'OdV di Bonatti è un organo collegiale, composto da un massimo di 3 (tre) membri, di cui almeno 2 (due) esterni:

- a) un professionista, esterno alla Società, con competenza e comprovata esperienza in materia di risk management, di sistemi di controllo interno
- b) un professionista esterno, con competenza e comprovata esperienza in materia giuridica e di diritto dell'impresa,
- c) un membro anche interno e che possa reperire le informazioni necessarie all'attività dell'Organismo.

La scelta sopra descritta risulta essere conforme a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria; infatti, tutti i membri dell'OdV di Bonatti posseggono, nel complesso, l'insieme di competenze e conoscenze che devono sottendere la corretta ed efficace azione dell'Organismo.

L'attribuzione delle funzioni di membri dell'Organismo a soggetti esterni alla Società contribuisce, inoltre, a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV. I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione. Con la medesima delibera, il CdA fissa il compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato.

La composizione dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla Società mediante la pubblicazione del presente documento sulla rete intranet aziendale. I requisiti che l'OdV, in quanto tale, deve possedere e che devono caratterizzare la sua azione sono i seguenti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito, è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali, facendolo partecipare a decisioni o attività della Società, potrebbero compromettere la sua obiettività di giudizio;
- professionalità: intesa come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale;
- continuità di azione: per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è provvisto di un adeguato budget e risorse adeguate ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

3.2 Requisiti di eleggibilità

Ciascun componente dell'OdV deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto. A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti - c.d. "patteggiamento"), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV ed il CdA. I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche a risorse aziendali di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

3.3 Compiti e i poteri

In conformità al disposto di cui all'art. 6, I comma del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento. In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1. di **verifica e vigilanza** sul Modello, ovvero:

- accertarsi dell'adeguatezza del Modello, ovvero della sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - garantire l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società;
2. di **vigilanza sull'aggiornamento** del Modello, ovvero:
- promuovere, ove necessario, l'aggiornamento del Modello, proponendo al CdA, o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, la revisione dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
3. di **vigilanza sull'informazione e formazione** sul Modello, ovvero:
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, "Destinatari");
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
 - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni
 - risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
4. di **gestione dei flussi informativi** da e verso l'OdV, ovvero:
- esaminare e valutare periodicamente tutte le informazioni che attengono agli aspetti strutturali in cui si articola il sistema di monitoraggio e controllo;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni;

- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal CdA.

3.4 Il Regolamento dell'OdV

A completamento di quanto previsto nel documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno devono essere disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e quorum deliberativi dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca almeno bimestralmente e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

3.5 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV effettua una costante e precisa attività di reporting agli organi societari e, in particolare, relazione per iscritto semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Almeno una volta all'anno l'OdV incontra il Collegio Sindacale, così come la Società di Revisione. L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- una sintesi dell'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione, nei casi di urgenza o, comunque, ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici del Presidente dell'OdV.

Per quanto riguarda l'informativa all'OdV da parte dei Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili, si rimanda al documento "Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001" e alla specifica procedura sui Flussi informativi.

4 WHISTLEBLOWING

Il c.d. Whistleblowing è l'atto di segnalare informazioni, sospetti o rischi di illecito di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo.

Al riguardo, per effetto del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, l'art. 6, comma 2-bis del Decreto impone che il Modello preveda appositi canali interni attraverso cui poter trasmettere informazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso o violazioni del Modello.

In tal senso, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a segnalare le menzionate informazioni secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti da "Procedura per la gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)".

Nel rispetto della normativa rilevante in materia e delle procedure adottate dalla Società, le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni assicurano il trattamento dei dati personali in conformità alla legge, la riservatezza nonché la protezione del segnalante da eventuali misure di ritorsione – vietate – poste in essere in ragione della segnalazione effettuata.

Attraverso tale canale, il Segnalante può anche richiedere un incontro diretto ai gestori della segnalazione.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI BONATTI

5.1 Introduzione al sistema disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Bonatti ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche "Sistema Disciplinare") volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Bonatti.

5.2 La struttura del Sistema Disciplinare

Di seguito viene sintetizzato il Sistema Disciplinare di Bonatti, fermo restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al relativo documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, Bonatti si è dotata di un Sistema Disciplinare che è consegnato per via telematica o su supporto informatico o cartaceo, ai soggetti individuati come Destinatari, nonché pubblicato nella intranet aziendale, ed affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Il Sistema Disciplinare di Bonatti si articola in quattro capitoli.

Nel primo sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in quattro differenti categorie:

- Gli Amministratori, i Sindaci ed i soggetti che operano per la Società incaricata della revisione;
- Gli altri soggetti "Apicali"
- I Dipendenti di Bonatti
- I Terzi Destinatari

Nel secondo, dopo aver evidenziato che costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, sono indicate le possibili violazioni, suddivise in quattro differenti categorie, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per tutte le Parti Speciali (eccetto la Parte relativa alla Salute e Sicurezza sul Lavoro) assumono rilevanza le seguenti condotte:

1. violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili";
2. violazione del Modello idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
3. violazione del Modello finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le possibili violazioni concernenti il settore della Salute e Sicurezza sul Lavoro, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

4. violazione del Modello che determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
5. violazione del Modello che determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
6. violazione del Modello che determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
7. violazione del Modello che determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Assumono sempre e comunque rilevanza le seguenti condotte:

8. mancato rispetto del Modello e, in particolare, delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del soggetto che abbia segnalato violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, nonché nell'ipotesi di condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto segnalante;
9. mancato rispetto del Modello nel caso in cui, con dolo o colpa grave, siano state segnalate violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, che si rilevino infondate.

Nel terzo sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente irrogabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. Con precipuo riguardo ai Terzi Destinatari, sono previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli ad esso connessi (ad es. diffida al rispetto del Modello, applicazione di una penale, risoluzione del contratto).

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

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- a) la tipologia della violazione compiuta;
- b) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) le modalità della condotta;
- e) l'intensità del dolo o il grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidiva dell'autore della violazione.

Nel quarto è disciplinato il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

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

6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Premessa

Bonatti S.p.A. consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di *Bonatti S.p.A.* garantire verso tutti i Destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale, nonché i soggetti apicali, i consulenti, i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Società intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di *Bonatti S.p.A.* nonché verso quelle ancora da inserire.

6.2 Comunicazione

L'adozione del presente Modello (da intendersi anche nei suoi vari aggiornamenti) è comunicata a tutto il personale in forza al momento dell'adozione stessa. In particolare, la comunicazione viene disposta mediante:

- l'invio di una lettera a firma dell'Amministratore Delegato a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- diffusione del Modello su supporti informatici quali la rete aziendale che consente in ogni momento, da qualsiasi terminale della rete aziendale, di consultare il Modello e le procedure operative dallo stesso previste e così consentendo di verificare costantemente le modalità di azione e di compimento della specifica attività.

I suddetti soggetti, al momento della comunicazione del presente Modello, si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Per quanto concerne i Terzi Destinatari, la Società valuta le modalità con cui provvedere ad informare tali soggetti sulle politiche e procedure seguite dalla Società stessa in virtù dell'adozione del Modello. In particolare, nei contratti stipulati dalla Società con i Terzi Destinatari, sono inserite specifiche clausole che prevedono l'obbligo del rispetto del Modello e del Codice Etico con applicazione delle relative sanzioni in caso di violazione.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL nel complesso e alla Security nello specifico, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale e/o a fattori di rischio esterni al processo produttivo (es. diffusione delle schede c.d. Travel e Health);
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta e al Paese in cui opera;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi o cicli produttivi rischiosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la gestione delle emergenze, l'evacuazione dei siti, la gestione delle minacce di Security, la gestione dei sequestri di persona;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti nel complesso del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza.

A tali fini, è anche definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello in materia di Health Safety e Security, con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

6.3 Formazione

Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e del presente Modello, *Bonatti S.p.A.* ha l'onere di svolgere un'accurata attività di formazione nei confronti del proprio personale.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello delle singole fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati al pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

L'attività di formazione sarà svolta periodicamente a cadenze stabilite e ripetuta in occasione di cambiamenti di mansioni che incidano sui comportamenti rilevanti ai fini del Modello (formazione anche di tipo individuale attraverso istruzioni specifiche e personali), nonché in relazione all'introduzione di modifiche sostanziali al Modello stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata al Dipartimento *Human Resources* che ne relaziona all'OdV.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi da tenersi in aula e corsi distribuiti in modalità *e-learning* e il relativo contenuto viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto) e del contenuto del Modello (es. adozione di nuove parti speciali).

Infine, come meglio dettagliato nella Parte Speciale del presente Documento, la Società promuove la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla Salute e Sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti inseriti nel c.d. "Organigramma della Sicurezza".

In particolare, il SGSL (Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza) prevede che la formazione e l'addestramento delle risorse aziendali siano differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie.

È inoltre prevista una formazione specifica in materia Security, diversificata in base alle mansioni lavorative del personale coinvolto e differenziata in ragione dei Paesi ove la Società opera, sulla scorta delle risultanze dei *Country Threat Assessment*.