Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D. Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231

(Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica)

di

BONZI S.p.A.

Sede legale
Via Artigiani, 36
25014 Castenedolo (BS)
Tel. +39 030 2731702 PEC: bonzi@legalmail.it
C. F. e P. IVA 03337610178 **– Numero REA** BS – 361552

"PARTE GENERALE"

Approvato dall'Amministratore Unico con decisione del 30 aprile 2026

1 SOMMARIO

1 PREMESSA 5
1.1 Struttura del documento 5
1.2 Definizioni 5
PARTE GENERALE 9
2 IL D. LGS 231/01 E IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE 10
2.1 I reati presupposto 10
2.2 Criteri di imputazione della responsabilità ex D. Lgs 231/2001 alla Società 11
2.2.1 I requisiti rilevanti sul piano “oggettivo”. 11
2.2.2 I requisiti rilevanti sul piano “soggettivo”. 17
2.2.3 Modello organizzativo e reati colposi 18
2.3 Indicazioni del D. Lgs 231/2001 in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo 19
2.3.1 L’efficacia esimente del modello organizzativo 19
2.4 Il tentativo di reato 20
2.5 I reati commessi all’estero 20
2.6 Il sistema sanzionatorio del D. Lgs 231/01. 20
2.6.1 Le sanzioni pecuniarie 20
2.6.2 Le sanzioni interdittive 21
2.6.3 La confisca 22
2.6.4 La pubblicazione della sentenza di condanna 22
2.7 Le vicende modificative della Società 23
3 BONZI S.P.A.: LA SOCIETÀ 23
3.1 Il contesto operativo 23
3.2 La corporate governance e la struttura organizzativa 25
3.3 La gestione dei flussi finanziari 27
3.4 Il sistema di controllo interno (principi generali) 27
3.4.1 Ambiente di controllo 27
3.4.2 Valutazione dei rischi 28
3.4.3 Attività di controllo 28
3.4.4 Informazioni e Comunicazione 28
3.4.5 Monitoraggio 28

3.5 Il sistema delle procure, delle deleghe e delle autorizzazioni 28
3.6 I sistemi di gestione certificati 29
4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BONZI S.p.A. 30
4.1 Finalità del Modello 30
4.2 Il Codice Etico 30
4.3 Metodologia di predisposizione del Modello di Bonzi S.p.A. 31
4.4 Modifiche ed aggiornamento del Modello 31
4.5 Reati rilevanti per Bonzi S.p.A. 32
4.6 Destinatari del Modello 33
5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 33
5.1 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza 33
5.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 34
5.3 L'Organismo di Vigilanza di Bonzi S.p.A. 35
5.4 Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza 36
5.5 Flussi informativi 37
5.5.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 37
5.5.1.1 Flussi informativi periodici 37
5.5.1.2 Flussi informativi ad hoc nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 37
5.5.1.3 Modalità di trasmissione dei flussi informativi e delle segnalazioni 38
5.5.2 Flussi informativi verso l'Organo Amministrativo 38
5.6 Rapporti dell'OdV con il Collegio Sindacale 38
6 WHISTLEBLOWING (SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE CONDOTTE ILLECITE) 38
6.1 La procedura di whistleblowing 39
6.2 Canale di segnalazione interna 39
6.3 Gestione del canale di segnalazione interna 40
7 RAPPORTI CON I TERZI 40
8 IL SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO E LE RELATIVE SANZIONI 40
8.1 Principi generali 41
8.2 Pubblicità del sistema disciplinare e delle le relative sanzioni 41
9 LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO 42
9.1 Comunicazione e formazione del personale aziendale 42
9.2 Comunicazione nei confronti dei terzi che intrattengono rapporti con Bonzi S.p.A. 42

10 ALLEGATI PARTE GENERALE 43
Allegato 1 - Codice Etico 43
Allegato 2 - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza 43
Allegato 3 - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 43
Allegato 4 - Organigramma funzionale 43
Allegato 5 - Fattispecie di reato rilevanti ai fini del D. Lgs 231/01 43
Allegato 6 - Sistema disciplinare 43
Allegato 7 - Regolamento sulla gestione di segnalazioni di condotte illecite e sulla 43
protezione delle persone segnalanti in attuazione del D. Lgs 24/2023 43

1 PREMESSA

1.1 Struttura del documento

Il presente modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs 231/01 adottato da Bonzi S.p.A. è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs 231/01, 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 Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- gli strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla intranet aziendale.

1.2 Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

"Area a rischio di reato"	l'area o la funzione aziendale responsabile della gestione dell'Attività a rischio di reato.
"Attività a rischio di reato" o "Attività sensibili"	il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono costituire occasione o strumento di realizzazione dei reati/illeciti di cui al D. Lgs 231/2001.
"Bonzi S.p.A." o "Società" o "Ente":	Bonzi S.p.A., con Sede legale in Via Artigiani, 36 - 25014 Castenedolo (BS)
"CCNL"	Contratto/i Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società
"Codice Etico" o "Codice"	il documento, ufficialmente voluto e approvato da Bonzi S.p.A. quale esplicazione della politica societaria dell'ente, che contiene i principi etici di comportamento - ovvero, le raccomandazioni, gli obblighi e/o i divieti - cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
Consulenti	soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale
"Datore di Lavoro" o "DdL"	il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all'interno della propria unità produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008;
"D. Lgs 81/01" o "Decreto sicurezza"	Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 concernente l'attuazione dell'articolo 1 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 in materia di tutela della salute e della

	sicurezza nei luoghi di lavoro;
"D. Lgs 231/01" o "Decreto 231" o semplicemente "Decreto"	il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni.
"Destinatari"	membri degli Organi Sociali, Dipendenti, Personale, Personale Apicale, Personale sottoposto ad altrui direzione, mandatari, procuratori, consulenti, collaboratori esterni, intermediari, outsourcer e partner commerciali.
"Dipendenti"	tutte le persone fisiche che intrattengono con Bonzi S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato ai sensi del codice civile.
"DVR" o "Documento di Valutazione dei Rischi"	il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente: una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro; i criteri per la suddetta valutazione; l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione; il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere; l'indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
"Incaricato di pubblico servizio"	colui che presta un servizio pubblico, ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici mansioni d'ordine né presta opera semplicemente materiale.
"Istituzioni Pubbliche"	sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo le amministrazioni dello Stato (compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative), le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione europea, del Parlamento Europeo, della Corte di giustizia dell'Unione europea e della Corte dei conti europea, dai funzionari e dagli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari dell'Unione europea, dalle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso l'Unione europea che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono l'Unione europea.
"Linee Guida"	le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231, pubblicate da Confindustria e da Regione Lombardia, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
"Modello di organizzazione, gestione e controllo ai	il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dall'Organo Dirigente idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato da Bonzi S.p.A. ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da

sensi del Decreto 231" o "Modello 231" o "Modello"	parte del Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
"Organo Amministrativo" o "Organo Dirigente"	l'Amministratore Unico di Bonzi S.p.A.
"Organismo di Vigilanza" o "OdV"	l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
"Partner"	le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata
"Personale"	tutte le persone fisiche che intrattengono con Bonzi S.p.A. un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" e i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della stessa.
"Personale Apicale" o "Soggetti apicali"	i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Bonzi S.p.A., in particolare l'Amministratore Unico.
"Personale sottoposto ad altrui direzione" o "Soggetti subordinati"	i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
"Protocollo" o "Procedura"	la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare i profili di rischio di realizzazione di uno o più Reati di cui al Decreto.
"Protocollo generale" o "Procedura generale"	il Protocollo previsto dal Modello per governare genericamente i profili di rischio di realizzazione di tutti i Reati di cui al Decreto.
"Protocollo specifico" o "procedura specifica"	la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare uno specifico profilo di rischio di realizzazione di un Reato o di una classe specifica di Reati di cui al Decreto.
"Pubblica Amministrazione" "PA":	rientrano nel concetto di Pubblica Amministrazione le Istituzioni Pubbliche e qualsiasi persona giuridica che svolga attività legislativa, giurisdizionale, amministrativa, in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.
"Pubblico Ufficiale"	ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono "coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi". Rientrano nella categoria, tra gli altri, i funzionari bancari nell'espletamento dei compiti di gestione dei pubblici interessi valutari, gli ufficiali giudiziari, i consulenti tecnici del giudice, i notai, gli esattori di aziende municipalizzate, le guardie giurate, i dipendenti comunali, i dipendenti INPS, etc.
"Pubblico servizio (incaricato di un)"	l'incaricato di un pubblico servizio è colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
"Reati" o il "Reato" "reato/i presupposto"	l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal Decreto e s.m.i.
"Sistema Disciplinare"	l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole

	procedimentali e comportamentali previste dal Modello.
"Statuto dei Lavoratori"	la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante le "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970, e successive modificazioni ed integrazioni.
"Strumenti di attuazione del Modello"	statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, job description, policy, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.
Segnalazioni ordinarie	Si intendono le segnalazioni interne fuori dal campo di applicazione del D. Lgs 24/2023
"Whistleblowing"	Si intende la «segnalazione interna», cioè la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni su condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del presente Modello di organizzazione e gestione, presentata tramite gli appositi canali di segnalazione interna attivati dall'azienda.

PARTE GENERALE

2 IL D. LGS 231/01 E IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il decreto legislativo n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della legge n. 300 del 29 settembre 2000, di ratifica di una serie di Atti internazionali elaborati in base all'articolo K.3 del Trattato dell'Unione europea. Il Decreto, introducendo una forma di responsabilità delle persone giuridiche, segna un'importante e profonda innovazione nel sistema sanzionatorio italiano, con cui si supera il principio che individuava nella persona fisica l'unico destinatario della sanzione punitiva, e si abbandona, contemporaneamente, la tradizionale concezione dell'irresponsabilità della persona giuridica (*societas delinquere non potest*).
Conseguentemente, l'attività degli organi societari (intesi quali persone fisiche) diventa automaticamente imputabile alla persona giuridica, senza con ciò incidere sul principio della responsabilità per fatto proprio (delle persone fisiche costituenti gli organi societari stessi), nonostante la mancata coincidenza tra l'esecutore materiale della condotta ed il soggetto cui si imputano gli effetti lesivi della medesima. Sostanzialmente, si afferma che la società ha una volontà, persegue interessi difformi da quelli che nutrono le persone fisiche e svolge un'attività propria, con la conclusione che la stessa deve essere considerata responsabile per la condotta tenuta dai propri organi e, quindi, suscettibile di sanzioni appropriate alla sua natura.
In sintesi, questa nuova forma di responsabilità:

- è correlata alla responsabilità per determinati reati cosiddetti "d'impresa" commessi da rappresentanti o sottoposti di una persona giuridica o di un ente, nel loro interesse o a loro vantaggio;
- riguarda la persona giuridica a favore della quale ha riflessi la condotta criminosa;
- è irrogata dallo stesso giudice competente ad applicare le sanzioni penali alla persona fisica che si trovi in posizione apicale o sia sottoposta all'altrui direzione secondo le norme processuali penali.

2.1 I reati presupposto

La Società può essere chiamata a rispondere soltanto per un numero chiuso di reati, tassativamente indicati dal Legislatore, e non è sanzionabile per qualsiasi altra tipologia di reato commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. I reati che possono far sorgere la responsabilità della Società, c.d. "reati presupposto", sono contenuti negli artt. 24 e ss. del Decreto, così come indicato nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché dalle leggi che ne richiamano esplicitamente la disciplina.
Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24) e Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- 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 (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 (art. 25-*quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- 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);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2);
- 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*);
- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies);*
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevicies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146);
- violazioni relative agli articoli 89, 90 e 91 del Regolamento (UE) 2023/1114 sulle cripto-attività.

L'elenco dei reati presupposto aggiornato e delle relative sanzioni è contenuto nell'**Allegato 5** alla presente Parte Generale del Modello.
L'applicabilità e la rilevanza di ciascun gruppo di reati per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 4.5 della presente Parte Generale.

2.2 Criteri di imputazione della responsabilità ex D. Lgs 231/2001 alla Società

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché la Società sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità della Società possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

2.2.1 I requisiti rilevanti sul piano "oggettivo".

Per assumere rilevanza ai fini dell'imputazione della responsabilità ex D. Lgs. n. 231/01 in capo alla Società, i "reati presupposto" ascrivibili alla persona fisica, come individuati dal D. Lgs. 231/01 ovvero contenuti nella legislazione speciale, dovranno essere commessi (anche solo parzialmente):

- da parte di soggetto in "posizione apicale" o da parte di un soggetto "sottoposto alla direzione e vigilanza di un soggetto in posizione apicale" (articolo 5, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs 231/01);
- nell'interesse e/o a vantaggio della Società;

In ordine alla locuzione "nell'interesso e/o a vantaggio della Società", essa individua due presupposti distinti ed alternativi, e non un concetto unitario, entrambi idonei a determinare, ove esistenti, la riconducibilità del reato alla Società.
Viceversa, laddove sia possibile accertare che uno dei soggetti sopra indicati abbia commesso il reato "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi", con condotte estranee alla politica dell'ente, non sarà possibile addebitare a quest'ultimo alcuna responsabilità. L'aggettivo che qualifica l'interesse proprio o di terzi come

"esclusivo", induce a ritenere la configurabilità della responsabilità amministrativa anche quando l'autore del reato abbia agito per il perseguimento di un interesse proprio concorrente con quello della persona giuridica nel cui interno agisce. Inoltre, i due termini "interesse" e "vantaggio" vanno inquadrati in un contesto non strettamente economico o patrimoniale, potendosi finalizzare la condotta costituente reato anche in un alveo finalistico più ampio, connesso con una diversa utilità, e potendosi del pari individuare il risultato non solo in un risvolto abbracciante benefici puramente economici. Pertanto, l'interesse ed il vantaggio possono anche essere non patrimoniali, purché siano concretamente ed obiettivamente individuabili.
In secondo luogo, occorre che l'illecito penale sia stato realizzato non da un qualsivoglia soggetto giuridicamente collegato alla Società, bensì da un soggetto qualificato, ed in particolare da soggetti che:

- "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", ovvero "da coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'ente (soggetti in c.d. "**posizione apicale**", categoria che prende in considerazione le qualifiche funzionali che fanno parte del processo di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente a livello centrale o di singola unità organizzativa);
- oppure "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" apicali (cc.dd. "**sottoposti**", quali, tipicamente, i prestatori di lavoro subordinato).

Schematizzando, vengono individuate tre precise condizioni le quali consentono di collegare, sul piano oggettivo, il comportamento delittuoso alla Società:

- il reato deve essere commesso nell' "interesse" o "a vantaggio" della Società;
- gli autori del reato devono identificarsi in persone fisiche qualificate da una specifica posizione rivestita all'interno dell'ente (soggetti apicali o soggetti subordinati);
- i predetti soggetti non devono avere agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Per completezza, occorre considerare che il D. Lgs. n. 231/01 si atteggia diversamente, venendosi a creare una sorta di "graduazione", a seconda che il reato venga commesso da persone fisiche che si trovano ai vertici della Società, cc.dd. "apicali", ovvero da coloro che si trovano in posizione di c.d. "soggetto sottoposto all'altrui direzione e vigilanza":

- nel primo caso, si configura una colpevolezza conseguente alle scelte di politica di impresa (sub specie di *culpa in eligendo* direttamente riferibile alla Società);
- nella seconda ipotesi, si delinea una vera e propria "colpa di organizzazione" (sub specie di culpa in vigilando, in quanto il fatto di reato si è verificato solo perché i vertici o coloro che sono preposti al controllo non hanno vigilato o hanno vigilato male).

2.2.1.1 I soggetti in posizione "apicale"

L'articolo 5, lett. a) del D. Lgs 231/01 ha previsto una formula elastica per individuare i soggetti in posizione "apicale", in considerazione della eterogeneità degli enti e delle situazioni di riferimento (quanto a dimensioni e a natura giuridica). La posizione/funzione apicale sia ha sia quando essa è rivestita in via formale sia in rapporto al suo "esercizio di fatto".
Conseguentemente, assumono rilevanza le condotte delittuose poste in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente non solo dai soggetti con funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, quali, ad esempio:

- il legale rappresentante;
- l'amministratore unico ovvero delegato (che rappresentano gli organi cui istituzionalmente i predetti poteri competono);
- il direttore generale (che, nell'ambito di soggetti economici medio-grandi, esercita poteri di "governo" normalmente associati a funzioni di rappresentanza);

ma anche da quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente (c.d. controllo di fatto), qual è il caso:

- dell'amministratore di fatto;

- del socio c.d. "tiranno", cioè non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni che detta dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate operazioni.

In materia di sicurezza del lavoro, analizzando brevemente le figure tipizzate dal D. Lgs 81/08 quali titolari di obblighi di sicurezza, ed in particolare la loro posizione funzionale, è possibile concludere che alla categoria dei soggetti apicali vanno sicuramente ricondotte le figure del datore di lavoro e del dirigente, per la cui nozione si fa rimando all'art. 2 comma 1, rispettivamente, lett. b) e d) del sopracitato decreto.
Infine, un aspetto che merita attenzione è l'equiparazione operata ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, delle persone che rivestono le medesime funzioni in una sua "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale". Con tale previsione il legislatore ha voluto tener conto di un fenomeno in progressiva espansione che porta una categoria di soggetti, quali ad esempio i cc.dd. direttori di stabilimento, ad essere destinatari di una forte autonomia gestionale, e perciò sottratti al controllo della sede centrale. Tuttavia, resta fermo che, nel caso delle realtà economiche segnate da minore complessità, la carenza di autonomia finanziaria e funzionale, consente di degradare l'unità organizzativa dalla lettera a) alla lettera b) dell'art.5 (tra i soggetti cc.dd. "sottoposti"). Con riguardo ai concetti di autonomia finanziaria e funzionale, in sede giurisprudenziale (cfr. Tribunale di Trani, sentenza del 29 ottobre 2009, più volte richiamata) è stato chiarito che la prima consiste nella sola possibilità di disporre di risorse finanziarie per il proprio settore di attività all'interno di una società e non concreta anche una diretta esposizione esterna con un proprio patrimonio verso terzi, caratteristica tipica dell'autonomia patrimoniale; mentre la seconda attiene al compimento di attività per il perseguimento di un obiettivo interno alla società, supportato solitamente da un sistema operativo selezionato per determinate materie o per qualificate branche di intervento sul mercato.

2.2.1.2 La rilevanza della delega di funzioni

L'istituto della delega di funzioni è lo strumento con il quale gli "apicali" trasferiscono taluna delle loro attribuzioni a determinati soggetti, dotandoli dei conseguenti poteri decisionali, nonché di un'autonomia operante sia sul piano gestionale sia su quello finanziario.
In presenza di tali condizioni, fermi restando eventuali profili di responsabilità in capo al delegante per culpa in eligendo o vigilando, tali soggetti, ancorché i loro poteri non siano originari diventano titolari, anche se solo con riferimento al settore di competenza, della funzione delegata, rientrando in tal modo nella categoria dei soggetti che ricoprono una posizione apicale.
Per quanto precede, si ritiene che rientrino a pieno titolo tra i soggetti "apicali" i delegati che, in virtù della delega loro attribuita, esercitano quel penetrante "dominio" sull'ente. Vi rientrano anche quei soggetti che rivestono funzioni apicali "di fatto".
Conseguentemente, laddove sia effettivamente operante una tale delega di funzioni, la condotta del delegato che nell'esercizio dei poteri delegati commetta uno dei reati presupposto nell'interesse o vantaggio dell'ente, oltre a riverberare effetti in termini di responsabilità penale personale, assumerà rilievo anche ai fini dell'imputazione all'ente della responsabilità amministrativa ex D. Lgs 231/01.
Le conseguenze di quanto sopra si riverberano in termini di onere probatorio circa l'idoneità del modello organizzativo adottato.
Inoltre, qualora il "delegato" abbia operato su direttiva del soggetto in posizione apicale, il conferimento della delega non farà degradare l'ipotesi in esame dalla previsione della lettera a) a quella della lettera b) dell'art. 5 del D. Lgs 231/01, con la conseguenza che rimane in capo all'ente l'assolvimento dell'onere probatorio di cui all'art. 6 dello stesso decreto.

2.2.1.3 I soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza

La seconda categoria di persone fisiche la cui commissione di reati è suscettibile di impegnare la responsabilità amministrativa dell'ente, è rappresentata dai cc.dd. "sottoposti". In questa categoria rientrano tutti quei soggetti che non godono di autonomia amministrativa ed organizzativa ma che devono rispondere alla direzione o alla vigilanza delle persone incaricate della rappresentanza o dell'amministrazione dell'ente

stesso, o di una specifica unità organizzativa, come ad esempio un direttore commerciale, un direttore esecutivo, …. Tali persone, agendo per conto dell'ente nell'ambito dei poteri loro affidati, ben possono rendersi autori di condotte illecite che riverberano i loro effetti nella sfera giuridica dell'ente stesso nei termini richiesti per configurarne la conseguente responsabilità amministrativa.
Non è necessaria, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra l'ente ed il "sottoposto", essendo sufficiente che questi si trovi, a qualsiasi titolo, sottoposto alla direzione o alla vigilanza dei vertici dell'ente come nei casi di rapporti di collaborazione professionale con l'ente (si pensi a titolo esemplificativo e non esaustivo ai consulenti, ai collaboratori progetto, stagisti, tirocinanti, prestatori di lavoro occasionale).
Tuttavia, il principio di stretta interpretazione impedisce che l'ambito di responsabilità dell'ente sia dilatato oltre misura attraverso interpretazioni non strettamente aderenti al tenore testuale delle norme, con la conseguenza che è opportuno individuare ed analizzare quei rapporti di collaborazione esterna che appaiono maggiormente "a rischio", in considerazione del grado di subordinazione all'ente del collaboratore, e dei compiti affidatigli.
In materia di sicurezza sul lavoro nella categoria dei soggetti sottoposti ritroviamo il preposto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (sempreché siano configurabili a suo carico specifici obblighi di garanzia) ed il lavoratore (per le cui definizioni si rinvia, rispettivamente, all'art. 2 comma 1 lett. e), f) ed a) del D. Lgs. n. 81/08). Per quanto concerne le figure del progettista, del fabbricante, del fornitore e dell'installatore (di cui, rispettivamente, agli artt. 22, 23, 24 del più volte citato decreto attuativo della Legge n. 127/07), qualora la violazione dei previsti obblighi di garanzia, quali l'attività di progettazione e produzione, fornitura e installazione per conto dell'impresa (da effettuarsi nel rispetto delle disciplina in tema di salute e sicurezza sul lavoro) generi uno dei reati presupposto ex art 25-septies, sussisterà conseguentemente la responsabilità dell'ente. Relativamente all'inquadramento di tali figure occorrerà analizzare le funzioni concretamente esercitate nell'ambito dei rapporti con l'ente al fine di valutare la loro appartenenza alla categoria dei sottoposti. Sempre in tale ambito, la figura del medico competente (definito dall'art. 2, comma 1 lett. h) del citato D. Lgs 81/08), nell'esercizio della sua funzione di prevenzione antinfortunistica sul luogo di lavoro, può agire quale lavoratore subordinato, ovvero nella veste di libero professionista quale collaboratore esterno. Nella prima ipotesi tale figura rientrerà de plano tra i soggetti sottoposti; analogamente, nella seconda ipotesi, sussistendo in concreto rapporti di direzione e controllo, anche quale collaboratore esterno e perciò tale figura sarebbe inquadrabile nella categoria dei soggetti sottoposti.

Per quanto precede, assume particolare rilievo in tema di accertamento sia del rapporto di organicità tra l'ente e gli autori del reato, sia dell'appartenenza di questi ultimi alla categoria degli "apicali" piuttosto che a quella dei "sottoposti", l'attività di analisi della documentazione "contabile", tra cui a titolo meramente indicativo: il libro matricola; i contratti per i dirigenti; il libro delle assemblee e del CdA, all'interno dei quali potranno rinvenirsi le delibere con le quali vengono ratificati i poteri attribuiti ai dirigenti ovvero ad alcuni sottoposti; i contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti, agenti di vendita; carte/mappe organizzative, da cui già visivamente sarà possibile acquisire informazioni sulla "posizione" occupata da un determinato soggetto all'interno della struttura societaria, fatta salva la verifica delle competenze oggettivo-funzionali.

2.2.1.4 Rilevanza della distinzione tra soggetti "apicali" e soggetti "sottoposti" ed onere probatorio

Il D. Lgs 231/01 ha previsto due distinte architetture di modelli organizzativi in relazione all'obiettivo del controllo: da un lato, quella volta a prevenire i reati commessi dai dipendenti dell'ente (art. 7); dall'altro, quella finalizzata a prevenire i reati commessi dai soggetti in posizione apicale (art. 6) i quali, in virtù del principio dell'"immedesimazione organica", rappresentano l'espressione della volontà e della politica dell'ente, in nome e per conto del quale agiscono.
La distinzione sopra evidenziata è di notevole rilevanza perché si configura ben diversamente l'onere probatorio in caso di adozione del modello organizzativo da parte dell'ente.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione "apicale" l'ente, pur in presenza di un modello organizzativo ritualmente predisposto, dovrà provarne l'idoneità a prevenire i reati, oltre alla sua concreta adozione nell'ambito aziendale, dimostrando anche che sia stata realizzata da parte dell'autore dell'illecito una condotta fraudolenta elusiva delle prescrizioni ivi contenute in presenza di un'adeguata vigilanza da parte dell'organismo a ciò preposto.
Nel caso di reato commesso da soggetti "sottoposti" l'onere probatorio (circa l'idoneità del modello) sarà a carico dell'accusa, posto che l'art. 7, al comma 2, introducendo una presunzione iuris et de iure, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, fonte della responsabilità amministrativa dell'ente nel caso di reati commessi da soggetti eterodiretti, nel caso di preventiva adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.
La giustificazione di tale differenziazione legislativa (e del conseguente onere probatorio) viene esplicitata e giustificata con la circostanza che il soggetto in posizione apicale "esprime e rappresenta la politica dell'ente": il che equivale a dire che in tal caso la commissione del reato è - essa stessa - espressione della politica aziendale.

2.2.1.5 Modello organizzativo e reati commessi dagli "apicali"

La circostanza che il reato-presupposto sia commesso da un soggetto in posizione apicale comporta, secondo le statuizioni dell'art. 6, comma 1, che "l'ente non risponde se prova":

a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) di aver affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
c) l'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e di gestione da parte delle persone che hanno commesso il reato;
d) l'insussistenza di una omessa o insufficiente vigilanza da parte del citato organismo di controllo.

Dal tenore letterale della norma emerge chiaramente che quanto previsto dalle lettere da b) a d) costituisce ulteriore specificazione di quanto indicato sub a); ciò che rileva in primo luogo è, dunque, l'adozione di modelli di organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
La costruzione legislativa fa emergere una forma di responsabilità presunta (iuris tantum) che ammette prova contraria: l'estraneità che la Società deve dimostrare rispetto al reato commesso dal soggetto apicale richiede la prova della contemporanea sussistenza dei citati requisiti ciascuno dei quali diventa necessario, ma non per sé sufficiente, ad escludere la responsabilità dell'ente.
Per quanto precede, pertanto, non dovrà essere il Pubblico Ministero, e per esso la polizia giudiziaria delegata, a provare la colpa in organizzazione dell'ente, ma l'onere di dimostrare la propria "innocenza" sarà a carico dell'ente stesso, il quale, se vorrà trovarsi indenne da sanzione, dovrà dimostrare di aver fatto tutto quanto richiesto per evitare il reato, con una evidente **inversione dell'onere della prova**.

Per quanto precede, per la polizia giudiziaria, nell'ipotesi di reato-presupposto commesso da soggetti apicali, sarà sufficiente acquisire in sede investigativa elementi probatori in ordine alla:

- realizzazione di un reato-presupposto per l'attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa;
- natura dell'ente/soggetto collettivo al fine di verificare se esso rientri tra i destinatari delle prescrizioni del D. Lgs 231/01;
- sussistenza di un interesse o vantaggio di cui l'ente abbia, anche solo in parte, beneficiato;
- sussistenza di un rapporto qualificato tra l'autore del reato presupposto e l'ente.

Inoltre, è da sottolineare la rilevanza della previsione dell'art. 6, c. 1, lett. c) che fa sì che non sia sufficiente, contrariamente ai "sottoposti", l'idoneità del modello ad escludere l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ma occorre che il modello sia eluso fraudolentemente: l'esimente postula una vera e propria "infedeltà" del soggetto apicale che, secondo le parole della relazione, "agisce contro l'interesse dell'ente al

suo corretto funzionamento". In conseguenza di ciò, il Modello è stato congegnato in modo da risultare ragionevolmente a prova di frode, in relazione al rischio reato. Nelle ipotesi di reati-presupposto dolosi il Modello e le relative misure sono tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifizi e/o raggiri) le procedure e i controlli messi in atto dalla Società.
Con riguardo, invece, ai reati-presupposto colposi, introdotti all'art. 25-septies dalla legge n. 123/07, poiché gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento, ne consegue che non sarà richiesta l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi che potrebbe risultare incompatibile con l'elemento soggettivo dei citati reati-presupposto, ferma restando la violazione del sistema di controlli preventivi, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo. Sul punto la relazione di accompagnamento evidenzia che, affinché venga meno la responsabilità dell'ente, non è sufficiente che ci si trovi di fronte ad un apicale infedele, ma si richiede, altresì, che non sia ravvisabile colpa alcuna da parte dell'ente stesso, il quale – attraverso il suo ODV – deve aver vigilato anche sull'osservanza dei programmi intesi a conformare le decisioni del medesimo secondo gli standard di "legalità preventiva".

2.2.1.6 Modello organizzativo e reati commessi dai "sottoposti"

Indubbiamente meno gravosa per l'ente è la disciplina relativa al reato commesso dai sottoposti, prevista dall'art. 7, ove si statuisce, invece, che "l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". In questa ipotesi la responsabilità dell'ente non è presunta ma andrà provata dal Pubblico Ministero, su cui ricade l'onere di provare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del modello adottato dall'ente, posto che, qualora il reo sia un sottoposto, viene meno quel nesso "ontologico" tra stato soggettivo del reo e "colpa" dell'ente che giustificava la presunzione di colpevolezza fondata sul principio dell'immedesimazione organica.
Pertanto, la responsabilità potrà essere esclusa (questa volta "in via indiretta") a fronte della preventiva adozione ed efficace attuazione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (che rappresenta di per sé adempimento dei doveri di direzione e controllo e dunque motivo di esonero da responsabilità), con la conseguenza che di per sé la commissione del reato-presupposto non è prova dell'inefficienza del modello.
Tale conclusione trova la sua giustificazione nell'espressione "in ogni caso" che apre il comma 2 dell'art. 7, nonché nella disposizione della lett. a) del successivo comma 4, a mente del quale il modello per essere considerato efficace, deve essere modificato "quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni". Allo scopo di definire in termini più specifici il tipo di comportamento concretamente richiesto alla persona giuridica, l'art. 7, proseguendo, dispone che l'ente si doti di un modello organizzativo che preveda misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare, tempestivamente, situazioni di rischio, con l'intenzione di fornire un ausilio interpretativo finalizzato a specificare con maggiore precisione a quali condizioni ricorra la "colpa" dell'ente. L'ente, pertanto, dovrà dotarsi di modelli organizzativi con un'architettura differenziata in relazione al rischio reato da prevenire, con il conseguente onere di assumere le idonee misure organizzative e materiali. Nella relazione illustrativa è chiarito che le previsioni non intendono essere tassative e fanno comunque salvi ulteriori protocolli comportamentali che, nel caso concreto, consentano di "azzerare o di minimizzare il rischio".
Così come nel caso degli "apicali", al momento dell'adozione del modello deve necessariamente seguire quello del suo effettivo funzionamento, tant'è che l'art. 7, comma 4, ai fini della sua efficace attuazione prescrive che il modello debba essere costantemente aggiornato e che sia introdotto un sistema disciplinare funzionante.
La diversità fra le due previsioni, in conclusione, non attiene al contenuto della colpa, che è e rimane una colpa in organizzazione del tutto sovrapponibile a quella prevista per il fatto degli apicali, ma ruota attorno

all'efficacia esimente dell'adozione del modello organizzativo che si presume, solo con riferimento ai sottoposti (atteso il profilo più basso del soggetto cui si rivolge), idoneo a consentire l'impedimento del reato.

2.2.2 I requisiti rilevanti sul piano "soggettivo".

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato alla Società, 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, prevede l'esclusione della Società dalla responsabilità solo se la stessa dimostra:

- che l'organo dirigente (nel caso di Bonzi S.p.A., l'Amministratore unico) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto Organismo di Vigilanza.

Affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa, le sopra menzionate condizioni devono concorrere congiuntamente.

Pertanto, la realizzazione di uno dei reati presupposto, in presenza dei criteri "oggettivi" di cui ai paragrafi precedenti, non è di per sé sufficiente per fondare la responsabilità della Società, dal momento che occorre ancora che il fatto-reato sia anche espressione di una politica aziendale o, perlomeno, di un deficit di organizzazione, e quindi "rimproverabile" alla Società. In tal modo il legislatore ha inteso introdurre la previsione di meccanismi di imputazione del fatto alla Società destinati ad operare su un piano diverso da quello meramente oggettivo. In sintesi, questo è il senso delle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 che escludono la responsabilità della Società nel caso in cui questa, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione volto a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.
Dalla lettura sistematica delle norme contenute nel D. Lgs 231/01 emerge che alla Società viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali costruiti tenendo conto del rischio-reato, calibrati in modo tale da evitare la realizzazione di determinate condotte illecite: ma non una mera adozione, posto che l'esenzione da responsabilità dell'ente consegue solo ad una efficace ed effettiva attuazione del modello organizzativo adottato.
In particolare, il D. Lgs 231/01 fa riferimento al modello di organizzazione, gestione e controllo, intendendo:

- per **modello di organizzazione**: il modello riguardante le strutture organizzative dell'ente;
- per **modello di gestione**: il modello che regola i momenti operativi che si realizzano per mezzo di coloro che ricoprono determinate posizioni nell'ambito dell'ente medesimo;
- per **modello di controllo**: il modello su cui si fonda il sistema di controllo interno inteso come "un processo, svolto dagli Organi sociali, dai dirigenti e dagli altri operatori della struttura aziendale, che si prefigge lo scopo di fornire una ragionevole sicurezza sulla realizzazione dei seguenti 3 obiettivi:
  - efficacia ed efficienza delle attività operative;
  - attendibilità delle informazioni di bilancio;
  - conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore.

  Il controllo interno è un processo che avviene nel continuo, per cui non si realizza attraverso attività sporadiche; i provvedimenti posti in essere si caratterizzano infatti per la loro sistematicità e per il fatto di essere disegnati appositamente per la realtà aziendale a cui vengono applicati.
  Di conseguenza, il sistema di controllo interno:

- deve diffondersi nei vari livelli dell'organizzazione e non essere considerato solo un adempimento da soddisfare in quanto richiesto dalla normativa;
- è affidato ai soggetti appartenenti a tutti i livelli gerarchici dell'azienda: esso infatti è influenzato dall'atteggiamento dei vari membri nella sua predisposizione e, una volta adottato, condiziona le persone stesse che nell'impresa operano, tenendo ben presente che esse tendono a non comunicare in modo efficiente e che spesso antepongono gli interessi personali a quelli aziendali.

Per questi motivi, il sistema di controllo deve promuovere una corretta comunicazione tra le parti, la presenza di una consapevolezza da parte degli individui delle proprie competenze e "un allineamento tra obiettivi personali/professionali e obiettivi di controllo.

Il sistema di controllo ha come finalità quella di offrire un livello ragionevole di sicurezza, per cui non può garantire in assoluto il raggiungimento degli obiettivi d'impresa, in quanto nel disegnare tale sistema il management può commettere degli errori o fare affidamento su informazioni e ipotesi non corrette, oppure può anche dover agire in modo diverso a seconda del rapporto costi/benefici relativo ai vari controlli.

Bisogna comunque precisare che tale sistema non può essere inteso come una semplice raccolta di regole, in quanto questa concezione non ne rappresenta pienamente il vero significato: esso è infatti un meccanismo ben definito, che si basa essenzialmente su procedure e riscontri.

I tre modelli (di organizzazione, di gestione e di controllo), devono essere trattati e considerati comunque come funzionalmente interagenti ed interattivi, non potendo sussistere autonomamente, nella considerazione che nell'ottica del legislatore del D. Lgs. n. 231/2001 l'organizzazione e la gestione rappresentano situazioni non scindibili. E questi tre modelli, quello di organizzazione, quello di gestione e quello di controllo devono essere idonei a prevenire i reati oggetto della responsabilità amministrativa degli enti.

Il D. Lgs. 231/01 non impone alcun dovere legale per un'impresa di dotarsi di un modello di organizzazione conforme alle indicazioni del citato decreto. Tuttavia, l'adozione del modello è una misura necessaria per beneficiare del c.d. "scudo protettivo" per avvalersi della c.d. "esimente" dalla responsabilità derivante dall'adozione di un valido modello organizzativo.

2.2.3 Modello organizzativo e reati colposi

In materia di reati colposi, il D. Lgs. n. 81/08, all'art. 30, dispone che "il modello di organizzazione e gestione … di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato …". A tal riguardo, occorre rilevare, preliminarmente, che l'inciso "deve essere adottato" deve essere inteso nel senso che "per avere efficacia esimente il modello deve essere adottato ed efficacemente attuato", con ciò confermando la non obbligatorietà di adozione.

L'art. 30 si preoccupa, inoltre, di delineare gli obiettivi da perseguire e i contenuti che devono caratterizzare il modello organizzativo, affinché lo stesso possa essere giudicato idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quelli in esame. In tale ambito, assume particolare rilievo la previsione del comma 5 secondo cui, "in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti". Con tale disposizione, il legislatore per la prima volta dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 231/2001 ha espressamente riconosciuto la possibilità di adottare modelli organizzativi conformi alle linee guida UNI-INAIL. Con riguardo all'efficacia esimente di tali modelli di organizzazione, in relazione alla commissione dei reati-presupposto da parte di soggetti in posizione apicale ovvero dei sottoposti, valgono le considerazioni sopra riportate. Tuttavia, tenuto conto della diversa natura dei reati presupposto di cui all'art. 25 septies, si assiste ad una limitazione della dimostrazione della "non colpevolezza" dell'ente stesso: in particolare, a differenza degli altri reati-presupposto, con riguardo ai reati colposi l'ente sarà ritenuto responsabile indipendentemente dalla coscienza e volontà della commissione del reato da parte dell'autore.

2.3 Indicazioni del D. Lgs 231/2001 in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- adottato: per adozione si intende la predisposizione del Modello, quale regola (insieme di regole) per l'operare della Società.
- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto

2.3.1 L'efficacia esimente del modello organizzativo

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs 231/01 prevedono una forma di esonero da responsabilità qualora la Società sia in grado di provare l'adozione (effettiva) e l'efficace attuazione di misure di organizzazione, gestione e controllo idonee a prevenire la commissione degli illeciti della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'uno e l'altro aspetto (adozione ed efficace attuazione) riconducono a poteri e doveri di direzione e di vigilanza di soggetti apicali, che non si esauriscono in un adempimento iniziale, ma persistono nel tempo, in forme corrispondenti alle diverse situazioni e al Modello in concreto adottato.

Dall'analisi degli artt. 6 e 7 emerge che l'efficacia esimente dei modelli organizzativi in presenza dei quali potrà scattare l'impunità della Società è diversa a seconda del soggetto che commette il reato. Infatti, rispetto al reato di un soggetto "apicale" (art. 6), il corretto funzionamento di un modello idoneo è requisito necessario, ma non sufficiente: l'esonero dell'ente da responsabilità si ha solo quando il soggetto apicale abbia commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il modello, agendo non solo "in contrasto con le regole, ma in modo da frustare, con l'inganno, il diligente rispetto delle regole da parte della Società nel suo complesso".

Invece, nell'ipotesi di reato commesso dai soggetti "sottoposti" (art. 7) l'assenza di colpe "a monte" (nella struttura del modello organizzativo, ovvero nella sua attuazione da parte dei soggetti sovraordinati) esclude la responsabilità della Società, a meno che non emerga che la realizzazione del reato-presupposto consegue all'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, che si sostanziano nell'adozione ed efficace attuazione, prima della realizzazione della condotta illecita, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

2.4 Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa della Società è estesa anche alle ipotesi di delitto tentato previste dall'art. 56 cp. La legge delega, infatti, pur non nominando il tentativo, fa riferimento ai reati la cui forma di manifestazione è quella consumata o tentata.
La responsabilità amministrativa si ascrive pertanto alla Società anche quando i soggetti apicali o i loro sottoposti pongono in essere atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato che non si perfeziona, in quanto l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica.
In questi casi, l'articolo 26, comma 1 del D. Lgs 231/01 stabilisce che "le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente decreto".
Infine, l'articolo 26, comma 2 del Decreto prevede che "L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

2.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.
Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono a quelle relative ai criteri di imputazione della responsabilità alla Società:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la Società 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 della Società.

2.6 Il sistema sanzionatorio del D. Lgs 231/01.

L'art. 9 del D. Lgs 231/01 prevede un sistema di sanzioni "binario". Esso prevede principalmente l'applicazione di **sanzioni pecuniarie**, che devono essere sempre comminate, e di **sanzioni interdittive**, che viceversa trovano applicazione solo in presenza di determinate condizioni e vanno ad inserirsi, insieme al sequestro preventivo e al sequestro conservativo, nella più ampia struttura delle misure cautelari.
In questo specifico ambito, le misure interdittive incidono sul soggetto, limitandone l'attività o l'accesso a determinate risorse economiche; di contro le garanzie reali, contenute negli articoli 53 e 54 del decreto, incidono sul suo patrimonio per evitare la dispersione dello stesso in funzione del pagamento delle sanzioni pecuniarie, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario.
In entrambi i casi, la ratio del sistema sanzionatorio è quella di "paralizzare o ridurre l'attività dell'ente quando la prosecuzione dell'attività stessa possa aggravare o protrarre le conseguenze del reato ovvero agevolare la commissione di altri reati".
L'art. 9 individua, infine, le ulteriori due sanzioni della "**confisca**" e della "**pubblicazione della sentenza**".

2.6.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, e sono sempre comminate quando viene riconosciuta giudizialmente la responsabilità della società.
La sanzione pecuniaria è **applicata per "quote"** e determinata dal Giudice, in numero **non inferiore a 100** e **non superiore a 1000** (in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti).
Il valore di ciascuna quota va da un **minimo di Euro 258,00** a un **massimo di Euro 1.549,00.** Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, comma 2°, D. Lgs. n. 231/01).
Nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente

quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertate il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.
Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il Giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (…) Il Giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".
L'art. 54 del Decreto prevede che il giudice, su richiesta del Pubblico Ministero, possa disporre anche il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'ente se vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si possano disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.
L'articolo 12 del D. Lgs 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione della sanzione pecuniaria	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore a Euro 103.291,00)	➢ L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ➢ Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	Se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado la società: ➢ ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ***ovvero*** ➢ ha attivato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	Se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado la società: ➢ ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ***e*** ➢ ha attivato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.6.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono di diversi tipi e, di conseguenza, possono avere diversi impatti sulla attività aziendale:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno del D. Lgs 231/01 (vedi ***Allegato 5***) e la loro durata è non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Tuttavia, nei casi più gravi, previsti dall'articolo 16, esse possono essere applicate anche in via definitiva.

La scelta della misura interdittiva da applicare e della sua durata sono determinate dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"
L'articolo art. 14 D. Lgs. n. 231/01 stabilisce poi che l'interdizione dall'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive e viene applicata solo quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le sanzioni interdittive, come previsto all'articolo 13, D. Lgs. n. 231/01, sono comminate quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) in caso di reiterazione degli illeciti, cioè quando, ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

2.6.3 La confisca

Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
Il Giudice può altresì disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto.

2.6.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

Quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva, il giudice può disporre, a spese dell'ente, anche la pubblicazione della sentenza di condanna ai sensi dell'articolo 36 del codice penale in uno o più giornali, per estratto o per intero, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

2.7 Le vicende modificative della Società

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità della Società in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.
In caso di trasformazione della Società resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.
In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.
Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni 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; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.
In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

3 BONZI S.P.A.: LA SOCIETÀ

Al fine di comprendere le peculiarità del presente Modello è necessario preliminarmente illustrare gli elementi organizzativi e le attività di Bonzi S.p.A. in modo da poter comprendere anche le motivazioni sottese alla scelta di focalizzare l'attività di risk assessment su determinate aree di attività.

3.1 Il contesto operativo

Attività svolte

Le attività svolte da BONZI S.p.A. si possono classificare come segue:
1. Costruzione e manutenzione impianti di rete distribuzione gas, acquedotti, fognatura, teleriscaldamento
2. Installazione e sostituzione misuratori gas;
3. Realizzazione opere di asfaltatura.
4. Rimozione e avvio allo smaltimento materiali contenenti amianto;
5. Costruzione e demolizione di edifici civili e industriali.

Dipendenti

Ad oggi conta circa 160 dipendenti.

Contratti di lavoro applicati

L'azienda applica i seguenti contratti di lavoro:
- CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.
- CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Certificazioni e attestazioni

BONZI Srl è in possesso delle seguenti certificazioni e attestazioni:

Certificazione/Qualifica:	Rilasciata da:	Data	Scadenza
Attestazione di qualifica alla esecuzione di lavori pubblici (ai sensi del D.P.R. 207/2010) Cat. OG1 Edifici civili e industriali Class. V, fino a euro 5.165.000 Cat. OG3 Strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie e metropolitane Class. VI. fino a euro 10.329.000 Cat. OG6 Acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione Class. VIII, oltre euro 15.494.000	Cqop Soa S.p.A. Attestazione n. 77960/10/00	10.07.2025	09.07.2030
Sistema Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza secondo: ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 ISO 45001:2018	DASA RAGISTER Nr IQ-1120-17 Nr.IE-1120-03 Nr.IS-1120-07	 22.12.2025 22.12.2025 22.12.2025	 22.02.2029 13.01.2029 13.01.2029
Road Traffic Safety RTS Management System ISO 39001:2012	DNV GL Business Assurance Italia S.r.l. Certificato n.: 282050-2019-Q-ITA-ACCREDIA	12.01.2025	11.01.2028
Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016	AMTIVO Italia S.r.l. Cert. n. 2371_22_AB	23.05.2025	26.05.2028
Sistema di gestione responsabilità sociale SA8000:2014	LSQA S.A. Cert. N. SA 0362	20.05.2025	23.06.2028
Albo nazionale gestori ambientali: Categoria: 10A - attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata su materiali edili contenenti amianto legato in matrici cementizie o resinoidi. Classe: e - fino a 200.000 Euro.	Albo Nazionale Gestori Ambientali Numero Iscrizione MI07165 Prot. n.93946/2024 del 30/07/2024	14.12.2024	14.12.2029
Albo nazionale gestori ambientali: Categoria: 2bis – produttori iniziali di rifiuti non pericolosi e pericolosi (con il limite di 30Kg/30 lt, al giorno per i pericolosi) che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti, a condizione che tali operazioni costituiscano parte integrante ed accessoria dell'organizzazione dell'impresa dalla quale i rifiuti sono prodotti (Art 212, c. 8 D. Lgs 152/2006 e s.m.i. e D.M. 120/2014 art. 8, c.1, lett. b). Classe: Unica	Albo Nazionale Gestori Ambientali	23.07.2011	23.07.2031

Inoltre l'Azienda è in possesso del rating di legalità ID RT9020 con punteggio ★★★ e scadenza 22.10.2026.

La ***MISSION*** di Bonzi S.p.A. è quella di assicurare ai propri clienti un servizio efficiente gestendo gli interventi nei cantieri temporanei sempre con la massima rapidità senza sacrificare mai la sicurezza, la qualità e l'ambiente.

Bonzi S.p.A. persegue i seguenti **OBIETTIVI** di rilevanza strategica:

- obiettivi economici che prevedono, oltre alla remunerazione del capitale investito, la necessità di supportare i piani di sviluppo aziendale in un mercato sempre più competitivo.
- obiettivi competitivi che prevedono il mantenimento di un'immagine di rispetto e attenzione alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro;
- obiettivi relativi alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- obiettivi relativi alla tutela ambientale;
- obiettivi relativi al rispetto delle prescrizioni legali e alle altre normative a cui l'azienda aderisce;
- il perseguimento del miglioramento continuo delle prestazioni.

La direzione, per raggiungere gli obiettivi posti, mette a disposizione le risorse necessarie, stabilendo le responsabilità e autorità, i tempi e i mezzi.

Il perseguimento degli obiettivi strategici precedentemente descritti è correlato alle seguenti politiche aziendali:

- **politica commerciale:** relativamente alle aree di business in cui l'Azienda opera o intende operare;
- **politica economico-finanziaria:** con riferimento alla necessità di reperire le risorse necessarie allo sviluppo della Azienda e, in un'ottica di risk management, alla necessità di minimizzare le conseguenze economiche di incidenti (ambientali e/o di sicurezza) e di infortuni sul lavoro;
- **politica gestionale:** con riferimento ai sistemi di gestione adottati (SGQ ISO 9001:2015, SGS UNI ISO 45001:2018 e SGA ISO 14001:2015) e alla necessità di pianificare e controllare i principali processi aziendali di erogazione delle prestazioni in tutti i loro aspetti (economici, di qualità, di ambiente, di salute e sicurezza, ecc.).

Localizzazione geografica

La sede legale di Bonzi S.p.A. è situata a Castenedolo (BS), mentre la sede operativa è situata a Coccaglio (BS) e comprende gli uffici direzionali, tecnici ed amministrativi, il deposito dove vengono stoccati i materiali e le attrezzature destinati agli interventi nei cantieri esterni e un piazzale esterno per il parcheggio dei mezzi di cantiere e dei furgoni e per lo stoccaggio di materiali particolarmente ingombranti. Vi sono altre unità locali costituite da depositi, senza la presenza di dipendenti, situate in centro e nord Italia.

I committenti e il mercato

I committenti di Bonzi S.p.A. sono soggetti pubblici o privati.

Bonzi S.p.A. opera su tutto il territorio italiano e attualmente gestisce in regime di appalto la manutenzione e gli interventi di rifacimento e ampliamento delle reti di distribuzione di gas, acqua e fognatura per importanti Utilities.

L'attività si svolge prevalentemente nei cantieri temporanei aperti di volta in volta nei siti oggetto di intervento.

3.2 La corporate governance e la struttura organizzativa

Bonzi S.p.A. è stata costituita in data 31 ottobre 1995 ed è iscritta al Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Brescia al numero REA BS - 361552 Capitale Sociale i.v. di € 500.000,00.

I soci sono persone fisiche e la società non ha rapporti con parti correlate.

La forma amministrativa adottata è quella dell'Amministratore Unico.

La corporate governance dell'Ente è affidata ai seguenti organi sociali che il Codice Civile richiede per le società per azioni:

- **Assemblea dei soci:** competente a deliberare in materia di ordinaria e straordinaria amministrazione, sulle materie alle stesse riservate dalla legge e dallo Statuto, nonché sugli argomenti che l'Amministratore Unico sottopone alla sua approvazione. Si riunisce almeno una volta all'anno in seduta ordinaria ed è presieduta dall'Amministratore Unico; attualmente i soci sono 3.
- **Amministratore Unico:** ha tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società e può compiere tutti gli atti che ritenga necessari, utili od opportuni per il raggiungimento dello scopo sociale, salvo quelli che per legge o per statuto sono riservati alla decisione dei soci.
  Spetta esclusivamente all'Amministratore Unico l'istituzione, ai sensi dell'articolo 2086, secondo comma del Codice Civile, di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa.
  L'Amministratore Unico delinea gli indirizzi strategici della Società e ne valuta periodicamente l'andamento economico finanziario, l'attività e gli orientamenti strategici. Può nominare, da Statuto, direttori, istitori, preposti, procuratori speciali, all'uopo conferendo anche il potere di rappresentanza della società, ma solo per il compimento di determinati atti o categorie di negozi, determinandone altresì, le attribuzioni, retribuzioni e cauzioni che riterrà opportune. La firma sociale e la rappresentanza della società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano all'Amministratore Unico.
  L'Amministratore Unico dirige e coordina la gestione aziendale.
- **Collegio sindacale:** è l'organo previsto dall'articolo art. Art. 2397 e ss. del Codice Civile. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei princìpi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, nonché sul sistema di controllo interno.
  Esercita inoltre il controllo contabile nel caso previsto dall'articolo 2409-bis, terzo comma.

A questi 3 organi sociali, previsti dal Codice Civile, si affianca l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/01, chiamato a vigilare sulla reale efficacia dei modelli organizzativi in concreto adottati al fine di prevenire i rischi di reato di cui al Decreto medesimo.

Per quanto concerne il sistema di organizzazione della Società e del personale interno, esso si propone di rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, di comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche per le attività operative.

Le persone che all'interno della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (c.d. soggetti "Apicali") e le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza sono in numero limitato e in servizio presso la società da diversi anni. Il basso turn over ha inoltre determinato una conoscenza radicata e diffusa delle strategie e dei metodi organizzativi e di produzione dei servizi erogati.

Le procedure sono standardizzate, dettagliate e conosciute da tutti i dipendenti interessati. In considerazione del tipo di organizzazione non complessa (sia per numero di dipendenti che per tipologie di funzioni), in un contesto lavorativo basato sulla flessibilità delle funzioni e sulla stretta interrelazione tra i diversi ruoli, la condivisione, la flessibilità e la cooperazione dei diversi soggetti nell'ambito del medesimo ufficio o di un medesimo processo, realizza un controllo "di fatto" tra funzioni o all'interno di esse tale da non richiedere un sistema di controllo di gestione formalizzato e un'alta frequenza di verifiche ispettive interne.

Bonzi S.p.A. ha inoltre individuato una figura interna che ha il ruolo di Responsabile del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza e sono stati individuati i macro processi e i rispettivi process owners.

Queste caratteristiche giustificano l'assenza di una figura che si dedichi esclusivamente all'internal auditing, alla compliance o al controllo di gestione, funzioni che di fatto vengono svolte dall'Amministratore Unico e dal Collegio Sindacale.

La stabilità nella struttura direttiva e il raggiungimento degli obiettivi strategici e di risultato economico-gestionale hanno consolidato un clima di fiducia e di rispetto tra l'Amministratore Unico e la struttura operativa.
L'assetto organizzativo di Bonzi S.p.A. è dettagliato nell'organigramma funzionale riportato in allegato (***Allegato 4***) alla presente Parte Generale e costantemente aggiornato dalla Società.

3.3 La gestione dei flussi finanziari

La Società gestisce i propri incassi e pagamenti attraverso sistemi di remote banking.
Per quanto riguarda le entrate, queste sono costituite per lo più da bonifici bancari, ricevute bancarie e, raramente e per importi limitati, da assegni bancari.
I pagamenti dei fornitori e clienti sono effettuati tramite bonifico bancario e, raramente e sempre per importi limitati, tramite assegni bancari.
La corresponsione della retribuzione ai dipendenti è effettuata tramite bonifico bancario.
È esclusa qualsiasi movimentazione tramite moneta contante, salvo le piccole spese.
Tutti i poteri di firma sui conti bancari sono a nome dell'Amministratore Unico, il quale è l'unico autorizzato anche ad effettuare operazioni fra conti.
L'accensione di mutui, l'attivazione di linee di finanziamento, la chiusura di un c/c o l'apertura di un nuovo contratto di c/c (bancario o postale) è stabilita dall'Amministratore Unico che, nel caso di nuovi c/c e in tutti i casi ove necessita, dispone la trasmissione alla banca interessata o alla Posta, delle firme di traenza "specimen" del legale rappresentate e dei delegati con procura notarile. La sottoscrizione di contratti derivati e la richiesta di fideiussioni rientra nelle competenze proprie dell'Amministratore Unico.

3.4 Il sistema di controllo interno (principi generali)

Il sistema di controllo interno è definito come l'insieme dei "processi" presidiati dall'Amministratore unico, dai Responsabili di funzione dagli altri membri della struttura organizzativa aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- affidabilità delle informazioni e del reporting economico/finanziario;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle procedure interne;
- salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il Sistema di Controllo Interno si articola in principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

3.4.1 Ambiente di controllo

I poteri di rappresentanza devono essere conferiti definendo i limiti in relazione alle dimensioni normali delle operazioni inerenti e secondo ambiti di esercizio strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.
Le responsabilità devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
Nessuna operazione significativa per l'unità organizzativa (per es. funzione) che la mette in atto può essere originata/attivata senza un'adeguata autorizzazione.
I sistemi operativi (procedure, organizzazione, processi, sistemi informativi, ecc.) devono essere coerenti con le politiche della Società ed il Codice Etico.
In particolare, le informazioni finanziarie della Società devono essere predisposte:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili statuiti e delle "best practice" applicabili;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

3.4.2 Valutazione dei rischi

L'attività di risk assessment (risk analysis e risk ranking) alla base della costruzione del Modello Organizzativo è stata condotta con le funzioni aziendali interessate per individuare le attività c.d. "sensibili" e rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001.
Inoltre viene svolta sistematicamente, con il supporto delle competenti strutture, un'attività di valutazione dei principali fattori di rischio diffusi all'interno dell'organizzazione, secondo le seguenti modalità:

- gli obiettivi dell'Unità Operativa devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale della stessa, al fine anche di consentire l'individuazione dei rischi connessi a raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio ed aggiornamento;
- gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni;
- i processi di innovazione relativi a prodotti/servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi realizzativi

3.4.3 Attività di controllo

I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (policy, norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.
Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.
Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.
Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'azienda.
Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nelle varie unità organizzative in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.
Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.
L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

3.4.4 Informazioni e Comunicazione

Deve essere previsto un adeguato sistema di indicatori per processo/attività ed un relativo flusso periodico di reporting verso il management.
I Sistemi Informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione.
I meccanismi di sicurezza devono garantire un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni delle unità organizzative, secondo il principio "need to know-need to do".

3.4.5 Monitoraggio

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche ed il costante adeguamento.

3.5 Il sistema delle procure, delle deleghe e delle autorizzazioni

Conformemente allo Statuto, la firma e la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano all'Amministratore Unico, che è l'unico organo della Società preposto a conferire e a formalizzare eventuali procure e deleghe, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali del sistema organizzativo che emergono dall'organigramma aziendale.

Per “procura” si intende il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad una funzione o ad una persona fisica espressamente identificata, poteri organizzativo-direttivi interni e poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi fissando l’estensione dei poteri attribuiti anche ricorrendo a limiti di spesa numerici.
Per “delega” si intende un’attribuzione formale, anche scritta, di poteri ed incarichi a svolgere particolari funzioni e compiti che abbiano rilevante riflesso nel sistema di organizzazione e comunicazione interna ed esterna all’ente. La delega è perciò di estensione adeguata e coerente con le funzioni del delegato.

I requisiti essenziali del sistema delle deleghe adottato dalla Società sono i seguenti:

a) le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma e sono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
b) ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riferisce gerarchicamente;
c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali.
d) l’Amministratore Unico può inoltre riconoscere autorizzazioni a tempo indeterminato, temporanee o vincolate a controllo periodico ai titolari di mansioni aziendali che implichino la conoscenza e l’utilizzo di dati societari riservati o che comportino un impegno della Società nei confronti di terzi.

In linea di principio, il sistema delle deleghe consente di calare i poteri necessari al funzionamento aziendale dall’Amministratore Unico ai vari soggetti delegati.
Questo sistema è caratterizzato da elementi di “sicurezza” ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle c.d. operazioni/attività sensibili) e, nello stesso tempo, consente la gestione efficiente dell’attività aziendale.

3.6 I sistemi di gestione certificati

Bonzi S.p.A. è dotata di un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, Sicurezza e Ambiente (di seguito anche SGI-QSA) conforme agli standard ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, certificato da un ente terzo accreditato.
Il sistema di gestione integrato prevede le attività di controllo necessarie a verificarne in itinere la conformità e costituisce parimenti un supporto fondamentale all’affidabilità del sistema di controllo interno ai fini del D. Lgs 231/01.
I processi che si svolgono all’interno della Società, finalizzati alla produzione dei servizi, sono stati codificati nel Manuale di gestione integrato per la Qualità, la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e per l’Ambiente e in una serie di procedure caratterizzate da:

- individuazione, all’interno di ciascun processo, del soggetto che ha funzione decisionale o responsabilità diretta, del soggetto che esegue e conclude il processo e del soggetto che lo controlla;
- descrizione ed evidenza scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

Dette procedure sono soggette a continue revisioni ed aggiornamenti a cura del Responsabile del Sistema di gestione integrato.
Il Riesame della Direzione (annuale) sintetizza l’andamento di detto Sistema di gestione integrato, evidenziando osservazioni per il miglioramento, criticità o non conformità che richiamano le azioni correttive/preventive intraprese. Le relazioni di audit sia interni che da parte dell’Ente certificatore sono un riferimento essenziale per il Riesame annuale della Direzione e per il controllo che l’Amministratore Unico attiva nei confronti del Responsabile del SGI per le attività di sua competenza.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BONZI S.p.A.

4.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno 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 costituirà il fondamento del 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 ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata 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 di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

4.2 Il Codice Etico

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, La Società si è dotata di un Codice Etico per formalizzare i principi etici fondamentali ai quali si ispira e riconosce come propri e le norme e standard di comportamento ai quali deve attenersi tutto il Personale e tutti i soggetti che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali e che lavorano in nome e per conto dell'organizzazione.
Il Codice Etico è espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro, l'ambiente e la responsabilità sociale e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tali ambiti.
Le linee guida stabilite dal Codice Etico si concretizzano attraverso l'osservanza di principi inerenti il rispetto e la garanzia di elevati standard di qualità dei prodotti offerti, l'affidabilità nell'offerta dei servizi proposti ai clienti, l'obbligo di agire in conformità alle leggi vigenti, l'obbligo di comunicare eventuali conflitti di interessi, e più in generale, il complesso di valori etici alla base delle relazioni tra la Società, i dipendenti, i clienti e i partner commerciali.
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 sull'etica e sulla trasparenza aziendale.
Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.
Bonzi S.p.A. è impegnata a un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi dettati dal Codice Etico.
Il Codice Etico deve pertanto essere conosciuto da parte di tutte le funzioni aziendali (apicali e sottoposte, d'ora in avanti Destinatari), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non

occasionali con Bonzi S.p.A. (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, Pubbliche Amministrazioni, etc…, d'ora in avanti "Terzi").
A tal fine Bonzi S.p.A.:

- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari;
- pubblica il Codice Etico sul sito internet della società;
- mette a disposizione nella bacheca aziendale il Codice Etico;
- informa tutti i Terzi circa l'avvenuta adozione del Codice Etico, del Modello di organizzazione e della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente a verifica, aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

4.3 Metodologia di predisposizione del Modello di Bonzi S.p.A.

Il Modello di Bonzi S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.
La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.
Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali 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 (c.d. risk self assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.
Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva dell'Amministratore unico.

4.4 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante decisione dell'Amministratore unico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

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 all'Amministratore unico, affinché questi possa prendere le determinazioni di sua competenza.
Qualora le procedure operative aziendali che danno attuazione al Modello si dimostrino inefficaci nello scopo di prevenzione dei reati, esse sono modificate su proposta e a cura delle funzioni competenti, sentito l'OdV che può esprimere il proprio parere.

4.5 Reati rilevanti per Bonzi S.p.A.

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, l'Amministratore unico ha individuato come **rilevanti** i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24) e Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- 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) e Abbandono di rifiuti (Decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, art. 192)
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Società:

- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis. 1);
- i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- gli abusi di mercato (art. 25-sexies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2);
- il delitto di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septesdecies);

- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevicies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- violazioni relative agli articoli 89, 90 e 91 del Regolamento (UE) 2023/1114 sulle cripto-attività,

in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della Società.
Sono parimenti irrilevanti, per le motivazioni di cui sopra, le ipotesi di responsabilità amministrativa in relazioni alle fattispecie previste dal D. Lgs 129/2024 (Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937) alle quali si applicano gli artt. 6, 7, 8 e 12 D. Lgs 231/2001.
Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Bonzi 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.

4.6 Destinatari del Modello

Il Modello di Bonzi S.p.A. si applica:

a. a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma (soggetti in posizione apicale);
b. ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività (soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti in posizione apicale);
c. a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa o agiscono nel suo interesse in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali (es. consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.).

Si tratta, dunque, di un "*corpus*" di regole che trovano applicazione - per quanto di rispettiva competenza e, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti aziendali di volta in volta interessati dagli specifici rischi - anche a coloro i quali, pur esterni a Bonzi S.p.A., operano su mandato della medesima o sono legati a Bonzi S.p.A. da rapporti di collaborazione/affari. In particolare, per tali ultimi soggetti, estranei a Bonzi S.p.A. ma, comunque, in rapporti con essa sono stati adottati strumenti negoziali atti a far sì che rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto, del Modello Organizzativo e del Codice Etico di Bonzi S.p.A.
L'Amministratore Unico, sentito l'Organismo di Vigilanza, può stabilire eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.
Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli Strumenti di attuazione del Modello.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

La Società ha istituito, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Organo Amministrativo

5.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al decreto stesso, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

Autonomia e Indipendenza. È necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello. In conseguenza, per preservare il requisito de quo è vietato ai membri dell'Organismo di Vigilanza intrattenere con Bonzi S.p.A. rapporti di natura economico/finanziaria significativi. L'autonomia decisionale si esprimerà nell'esercizio di poteri ispettivi, di accesso alle informazioni aziendali, di controllo, consultazione e proposta, quale necessario completamento di un'autonomia non meramente formale ma sostanziale, ne consegue l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della possibilità di disporre di forme di autonomia finanziaria e di potestà autoregolamentari.

Professionalità. L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); flow charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D. Lgs 231/01 è una disciplina penale e avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

Continuità d'azione. L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie ad assicurare una corretta vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine nonché essere una struttura riferibile a Bonzi S.p.A., in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Oltre a quanto sopra, ai membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni

in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
- per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-quater del Decreto Legislativo 24 febbraio1998, n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

5.3 L'Organismo di Vigilanza di Bonzi S.p.A.

Tenuto conto delle caratteristiche dimensionali di Bonzi S.p.A. e della sua operatività, delle relative regole di corporate governance, delle necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici nonché considerata la dottrina, la giurisprudenza e la prassi in materia, la Società ha deciso di istituire un Organismo di Vigilanza di natura monocratica.

L'Amministratore unico nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la sua scelta, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sul curriculum ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dal candidato. Inoltre, l'Organo Amministrativo riceve dal candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

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

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza dell'Organo Amministrativo che ha provveduto alla sua nomina e può essere rieletto.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte dell'Amministratore unico.

La revoca dell'OdV può avvenire solo attraverso decisione dell'Amministratore unico per uno dei seguenti motivi:
- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

È fatto obbligo all'OdV di comunicare all'Amministratore unico, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Amministratore unico revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

L'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

L'OdV ha durata triennale, può essere rinnovato e resta in carica a prescindere dalla modifica di composizione dell'organo amministrativo della Società che lo ha nominato, salvo che il rinnovo dell'organo amministrativo dipenda da fatti illeciti che abbiano generato la responsabilità di Bonzi S.p.A. e/o dell'Amministratore Unico nel qual caso il neo eletto organo amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'OdV.

L'organo amministrativo con la delibera di nomina dell'ODV fissa anche il compenso spettante al medesimo per l'esecuzione dell'incarico affidato.
A garanzia della sua autonomia e indipendenza l'ODV, nello svolgimento delle sue funzioni, è posto in posizione paritetica all'Amministratore Unico.

5.4 Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo.
Ogni attività dell'OdV è verbalizzata.
Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Amministratore unico.
I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore unico può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso - senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva - presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.
L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.
L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, all'Amministratore unico, al Collegio Sindacale ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e in materia ambientale;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Amministratore unico, titolare del potere disciplinare, l'adozione delle necessarie sanzioni, previste dal sistema disciplinare;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Amministratore unico eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con il Responsabile del Personale, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Responsabile del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza Aziendale i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta all'Amministratore unico, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 5.5.2;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Amministratore unico;

- coordinarsi con i responsabili di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società;
- supportare il Gestore delle segnalazioni di whistleblowing ex D. Lgs 24/2023 per le segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del Modelli di organizzazione e gestione della Società.

5.5 Flussi informativi

L'articolo 6 comma 2° lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV per consentire all'Organismo di Vigilanza di adempiere in modo efficace ai suoi obblighi di verifica sul rispetto e sulla corretta attuazione del Modello.
L'obbligo di flusso informativo è dunque bidirezionale, deve essere cioè rivolto dall'OdV all'Organo Amministrativo per informare il vertice aziendale dell'attività di vigilanza condotta e degli eventuali aspetti di criticità rilevati, ovvero deve essere indirizzato dalle Funzioni responsabili della gestione delle attività sensibili all'OdV per tenerlo costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello e sugli eventuali aspetti critici emersi.
I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono altresì all'OdV di poter accertare e ricostruire più facilmente le cause che hanno portato a violazioni del Modello, del Codice Etico, ovvero, nelle ipotesi più gravi, al verificarsi dei reati.

5.5.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

5.5.1.1 Flussi informativi periodici

L'Organismo di Vigilanza, anche attraverso la definizione di una procedura, può stabilire le tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso.
In particolare, i Responsabili delle attività sensibili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei controlli specifici di prevenzione definiti nel presente Modello, trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una descrizione sullo stato di attuazione dei controlli specifici di prevenzione delle attività sensibili di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche dei controlli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione.

5.5.1.2 Flussi informativi ad hoc nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere, altresì, i seguenti flussi informativi specifici:

- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater D. Lgs. 231/2001, il c.d. whistleblowing disciplinato dal successivo punto 6;
- l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti o di dipendenti ai quali sono stati contestati reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le decisioni di apportare modifiche all'assetto societario;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti Bonzi S.p.A. per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati con riferimento a violazioni del Modello e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

5.5.1.3 Modalità di trasmissione dei flussi informativi e delle segnalazioni

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i destinatari del Modello devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi e le segnalazioni ordinarie attraverso il servizio di posta o tramite la casella di posta elettronica dedicata, ai seguenti indirizzi:

marziorubagotti@studiorubagotti.it.

Tutta la documentazione ricevuta dall'OdV viene conservata dallo stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico, per un periodo di dieci anni. L'accesso a tale archivio è consentito ai soli soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

5.5.2 Flussi informativi verso l'Organo Amministrativo

L'OdV riferisce esclusivamente all'Amministratore unico in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello.

A tal fine, l'OdV predispone annualmente una relazione scritta che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, per tali intendendosi unicamente quelle inerenti le attività sensibili;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e modifiche, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Fermo restando i termini di cui sopra, l'Amministratore unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dal suddetto organo.

5.6 Rapporti dell'OdV con il Collegio Sindacale

Ai fini dello svolgimento delle attività di vigilanza, il Collegio sindacale può acquisire informazioni dall'OdV in merito alla funzione ad esso assegnata dalla legge al fine di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, il Collegio Sindacale può acquisire dall'OdV:

- informazioni al fine di verificare gli aspetti inerenti all'autonomia richiesta dal legislatore per l'efficace esercizio delle funzioni assegnate all'OdV stesso;
- informazioni relative al Modello, al suo funzionamento ed alla sua efficace attuazione.

Il Collegio Sindacale, nel rispetto dell'indipendenza riconosciuta all'OdV, può stabilire con quest'ultimo termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti, concordando, eventualmente, un programma di incontri nel corso dell'anno, finalizzato a verificare l'esistenza delle condizioni previste dall'art. 6, comma 1, lett. d), del D. Lgs 231/01.

6 WHISTLEBLOWING (SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE CONDOTTE ILLECITE)

Il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali) ha abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179, introducendo nuove previsioni in materia di whistleblowing. In particolare l'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs 231/2001 ora dispone che i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs 231/2001 prevedano,

ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).
Il predetto D. Lgs 24/2023, inoltre, prevede le misure di protezione dei soggetti di cui all'art. 3 del decreto stesso (segnalanti, facilitatori, persone coinvolte) ed in particolare il divieto di ritorsione, indicando talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m) del D. Lgs 24/2023, costituiscono ritorsioni.
Il Decreto legislativo sul whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto delle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della segnalazione di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

6.1 La procedura di whistleblowing

Al fine di dare attuazione alle modifiche apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 si è reso dunque necessario attivare un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti conforme al D. Lgs 24/2023, che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico.

La Società, al fine di garantire l'efficacia del sistema di *whistleblowing,* ha adottato uno specifico Regolamento interno per le segnalazioni da parte dei propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti, i quali sono stati resi edotti circa l'attivazione di uno specifico canale di segnalazione interna che consente di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società, altresì mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono contenute nel "Regolamento sulla gestione di segnalazioni di condotte illecite e sulla protezione delle persone segnalanti in attuazione del D. Lgs 24/2023", approvato dall'Amministratore Unico della Società, che è esposto e reso facilmente visibile nei luoghi di lavoro, nonché reso accessibile alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs 24/2023 mediante pubblicazione in una sezione dedicata al Whistleblowing del sito internet aziendale (**Allegato 7**).

6.2 Canale di segnalazione interna

Le segnalazioni interne di Whistleblowing possono essere effettuate in forma scritta mediante le funzioni della piattaforma informatica on-line dedicata raggiungibile tramite qualsiasi browser al sito https://bonzispa.segnalazioni.net.

6.3 Gestione del canale di segnalazione interna

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza.

7 RAPPORTI CON I TERZI

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. Consulenti, Partner Commerciali, ecc.), 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. 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 Bonzi S.p.A. di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

8 IL SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO E LE RELATIVE SANZIONI

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.
La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati presupposto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello organizzativo stesso costituisce parte integrante del Modello ed elemento essenziale per la sua effettività (articolo 6, comma 2, lett. (e), e articolo 7, comma 4, lett. (b), del D. Lgs 231/01).
Il Sistema disciplinare è contenuto nell'**Allegato 6**
In particolare, il sistema disciplinare, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

- Organi Sociali e loro componenti (Amministratore unico e Collegio Sindacale);
- prestatori di lavoro subordinati (operai, impiegati, quadri, dirigenti, di seguito Dipendenti);
- consulenti (Società di consulenza, Avvocati, etc.);
- collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti, stagisti, etc.);
- fornitori;
- altri Soggetti Terzi che abbiano con Bonzi S.p.A. rapporti contrattuali (ad es. Società di outsourcing, società interinali, lavoratori anche in ipotesi di somministrazione);
- Organismo di Vigilanza (OdV).

In tale contesto, l'attività dell'OdV dovrà essere rivolta ad accertare che l'adozione delle regole del modello e di quelle di condotta non si risolva in una mera clausola di stile, ma rifletta un'attenzione costante della Società verso la verifica dei comportamenti dei destinatari del Modello. Se la Società scopre una violazione è necessario che sia condotta una vera e propria indagine interna, documentata in tutti i suoi passaggi e che sia in grado, attraverso un'approfondita analisi delle cause, di suggerire all'Amministratore unico le azioni correttive da assumere allo scopo di evitare il ripetersi di casi della specie.
Il sistema disciplinare è, pertanto diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e nelle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato da Bonzi S.p.A.
Il procedimento disciplinare per l'accertamento degli illeciti disciplinari e la conseguente adozione dei provvedimenti di irrogazione delle sanzioni sono rimessi all'Amministratore Unico.

Prima di procedere alla formale contestazione dell'infrazione, l'Amministratore Unico e il Datore di lavoro devono informare di quest'ultima l'Organismo di Vigilanza che farà le sue valutazioni e fornirà un parere, non vincolante, in ordine alla rispondenza e proporzionalità della sanzione proposta.
Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D. Lgs n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.
L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello è autonoma e prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti Destinatari del Modello sopra citati per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.

8.1 Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.
Ogni violazione del Modello, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza tramite il canale di segnalazione interna attivato dalla Società, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza dell'Amministratore unico, titolare del potere disciplinare.
Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.
A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing ex D. Lgs. n. 179/2017 ed eventuali modifiche ed integrazioni.

8.2 Pubblicità del sistema disciplinare e delle le relative sanzioni

Al fine di garantirne la massima efficacia, il Sistema disciplinare di Bonzi S.p.A., è:

a) pubblicato, nella sua versione completa, sul sito web aziendale ed affisso presso la sede aziendale o presso le sue unità locali, in luogo accessibile a tutti i lavoratori;
b) distribuito ai membri del Collegio Sindacale;

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti - mediante comunicato interno di servizio inviato tramite il "cassetto del dipendente" - dell'approvazione del Sistema disciplinare e delle modalità di diffusione.

9 LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO

9.1 Comunicazione e formazione del personale aziendale

Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, la Società svolge un'accurata attività di comunicazione e formazione verso tutti i destinatari, in modo da accrescere in loro una maggior consapevolezza riguardo le prescrizioni a cui devono necessariamente attenersi e le possibili conseguenze che possono scaturire al verificarsi di comportamenti illeciti.
Per questo motivo, il presente Modello, unitamente al Codice Etico e al Sistema disciplinare, deve essere comunicato a tutti i destinatari dello stesso attraverso l'utilizzo del mezzo ritenuto più idoneo. A titolo esemplificativo vengono citati l'uso della posta elettronica, consegna di una copia cartacea, comunicazione tramite il "cassetto del dipendente", pubblicazione sul sito web aziendale.
A tutti i nuovi assunti viene data informativa dell'avvenuta adozione del Modello, del Codice Etico e del Sistema disciplinare all'inizio del rapporto di lavoro.
La Società si impegna, altresì, ad attuare e formalizzare specifici piani di formazione allo scopo di assicurare la conoscenza del Modello, del Codice Etico r del Sistema disciplinare da parte di tutti i destinatari.
In particolare, nei confronti dei lavoratori l'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/01 nonché della disciplina concernente il whistleblowing anche al fine di sviluppare una corretta cultura aziendale.
I predetti piani sono elaborati dal Responsabile del Personale e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione coordinandosi con l'OdV.
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, 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 sopraccitati 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.
La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata alla Direzione Risorse Umane che ne relaziona all'OdV.
L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi da tenersi in aula e/o 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 e/o nuove procedure interne).
L'Organismo di Vigilanza verifica lo stato di attuazione del piano di formazione

9.2 Comunicazione nei confronti dei terzi che intrattengono rapporti con Bonzi S.p.A.

La comunicazione e la pubblicità del Modello e del Codice Etico è destinata anche ai collaboratori esterni (promotori, agenti, consulenti, outsourcer … etc.) secondo modalità differenziate, distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta con riferimento ai rischi di Reato Presupposto ex Decreto.
Alla luce di tali indicazioni, i responsabili delle competenti funzioni aziendali di riferimento (o i soggetti eventualmente da questi delegati) forniscono (anche con l'utilizzo di mezzi telematici) ai soggetti con i quali Bonzi S.p.A. instaura rapporti contrattuali significativi per la propria operatività, informazioni sui principi del Modello e sul contenuto del Codice Etico. Nell'ambito dell'informativa a detti soggetti sarà, altresì, data la dovuta enfasi a clausole contrattuali inserite negli specifici contratti di riferimento, dirette a contrastare

l'assunzione di condotte in violazione dei principi dei predetti documenti o delle direttive aziendali o in violazione delle norme vigenti.

10 ALLEGATI PARTE GENERALE

Allegato 1 - Codice Etico
Allegato 2 - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
Allegato 3 - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza
Allegato 4 - Organigramma funzionale
Allegato 5 - Fattispecie di reato rilevanti ai fini del D. Lgs 231/01
Allegato 6 - Sistema disciplinare
Allegato 7 - Regolamento sulla gestione di segnalazioni di condotte illecite e sulla protezione delle persone segnalanti in attuazione del D. Lgs 24/2023

Castenedolo, lì 30 aprile 2026

L'Amministratore Unico
Andrea Beschi